EXPEDIENTE SANCIONADOR: 014-2020-GRM-GRTPE-ZDTPE-I/JZ-PS

RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 009 - 2020 - GRM/GRTPE/DIT-MOQ.

EXPEDIENTE SANCIONADOR N°	*: 014 -2020 -ZDTPE- I/JZ-PS.*
SUJETO RESPONSABLE	*: BG 17 SERVICIOS GENERALES E.I.R.L.*
RUC	*: 20555805617*
DOMICILIO FISCAL	*: URB. LIBERACIÓN MZ. 29, LOTE 09, PROVINCIA DE ILO. AV. PROLONGACIÓN JAVIER PRADO MZA. A LOTE 6-B A.V. BELLO HORIZONTE (ESPALDA PLAZA VEZ DE CERES), DISTRITO DE ATE, PROVINCIA LIMA, DEPARTAMENTO LIMA.*

SUMILLA: *Se declara* ***INFUNDADO*** *el recurso de apelación interpuesto por la sancionada* ***BG17 SERVICIOS GENERALES E.I.R.L.****, y se* ***CONFIRMA*** *en todos sus extremos la* ***Resolución Jefatural Nº 88-2020-ZDTPE-ILO****; de fecha 09 de Octubre del 2020, que impuso la sanción de multa equivalente a la suma de S/ 3,547.50 (Tres Mil Quinientos Cuarenta y Siete con 50/100 Soles).*

Moquegua, 21 de Diciembre Del Dos Mil Veinte*. -*

VISTO*.- El recurso impugnatorio de apelación ingresado con Registro de Mesa de Partes Nº 721-2020, de fecha 30 de Octubre del 2020, que obra a folios (79 – 93) del Expediente Sancionador N° 014-2020-ZDTPE-I/JZ-PS, interpuesto por WILFREDO REINALDO DÍAZ PAREDES, en su calidad de Gerente Administrativo - BG17 SERVICIOS GENERALES E.I.R.L., identificada con RUC N° 20555805617, (en adelante el sujeto sancionado)en contra de la Resolución Jefatural Nº 088-2020-ZDTPE-ILO, de fecha 09 de Octubre del 2020, expedida en el marco del procedimiento administrativo sancionador, de conformidad a las disposiciones contenidas en la Ley Nº 28806 – Ley General de Inspecciones del Trabajo y su reglamento aprobado por Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, modificado por Decreto Supremo Nº 016-2017-TR, y,*

I.- ANTECEDENTES

Del procedimiento de actuaciones inspectivas:

Mediante Orden de Inspección N° 041-2020-ZDTPE-ILO, de fecha 22 de Enero del 2020, el Jefe Zonal de Trabajo Ilo, designo al inspector de trabajo, designo al Inspector de Trabajo a Wilfredo Marcos Astoquilca Achata, (en adelante el inspectora del trabajo comisionado) a fin de que realice las actuaciones inspectivas de investigación a la Razón Social RG 17 SERVICIOS GENERALES E.I.R.L., respecto a las materias contenidas en la Orden de Inspección N° 041-2020; a cuyo término se concluyó con el Acta de Infracción Nº 013-2020-ZDTPE-ILO – de fecha 28 de Febrero del 2020.

Que, del Expediente de Procedimiento Sancionador N° 014-2020-ZTPE-I/JZ-PS, a folios (28 al 38) el Instructor Abog. Richard Martin Espinoza Muayhua, presenta ante la Jefatura de la Zona Desconcentrada de Trabajo y Promoción del Empleo – Ilo el ***Informe Final de Instrucción Nº***

***037-2020-RMEH-GRM-ZDTPE-ILO**; después de haber realizado todas las actuaciones que resulten necesarias para el examen de los hechos, recabando los datos e información que sea relevante para determinar, en su caso, la existencia de responsabilidad susceptible de sanción; se han efectuado las siguientes conclusiones:*

- *Se encuentra acreditado, la infracción del punto V numeral 01,02,03,04,05,06 y 07 del Acta de Infracción, que califica como: **infracción grave en materia de relaciones laborales**, por **"No acreditar el pago de remuneraciones de los meses de marzo 2014 hasta el mes de diciembre 2016"**, considerando a un (01)trabajador afectados; **infracción grave en materia de relaciones laborales**, por **"No acredita el pago de gratificaciones por fiestas patrias y fiestas por navidad del año 2014, 2015, y 2016"**, considerando a un (01) trabajador afectado; **infracción grave en materia de relaciones laborales**, por **"No acredita el pago de bonificación extraordinaria de 9% de las gratificaciones por fiestas patrias y por navidad del año 2014, 2015, y 2016"**, considerando a un (01) trabajador afectado; **infracción grave en materia de relaciones laborales**, por **"No acredita el pago de vacaciones de los periodos 2014-2015 y 2015-2016"**, considerando a un (01) trabajador afectado; **infracción leve en materia de relaciones laborales**, por **"No acreditar la entrega al trabajador en el plazo y con los requisitos previos el certificado de trabajo"**, considerando a un (01) trabajador afectado; **infracción grave en materia de relaciones laborales**, por **"No acreditar el deposito por el tiempo de servicios CTS de los semestres Noviembre 2013 a Abril 2014, Mayo a Octubre 2014 a Noviembre 2014 Abril 2015, Mayo a Octubre 2015 a abril 2016, mayo a Octubre 2016 y trunco"**, considerando a un (01) trabajador afectado, y la **infracción muy grave, a la labor inspectiva**, por **"No cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral"**, considerando a un (01) trabajador afectado.*

De la Resolución Jefatural N° 088-2020-ZDTPE-ILO:

Obra en autos a folios cincuenta y uno (51) a folios setenta y seis (76), la Resolución Jefatural N° 088-2020-ZDTPE-ILO, de fecha 09 de Octubre del 2020, que en mérito al Acta de Infracción N° 013-2020-ZDTPE-ILO, se ha impuesto a la Empresa BG 17 SERVICIOS GENERALES E.I.R.L., una sanción administrativa de multa ascendiente a S/ 3,547.50 (Tres Mil Quinientos Cuarenta y siete con 50/100 Soles), por el incumplimiento de las siguientes normas socio laborales que a detalle son:

a) ***Infracción Grave:** prevista en el numeral 24.4 del Artículo 24° del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por el Artículo 2° del Decreto Supremo N° 007-2017-TR a la letra señala: "son infracciones graves:(...)**No pagar integra y oportunamente las remuneraciones (...) a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto"** según los fundamentos expuestos en los Considerandos III y IV de la Resolución Jefatural N° 088-2020-ZDTPE-ILO, habiendo incurrido en una INFRACCIÓN GRAVE en materia de Relaciones Laborales, acreditándose la afectación de un (01)trabajador; SANCIÓN de Multa de 0.11 de una (01)Unidad Impositiva Tributaria, que equivale a la suma de S/ 473.00(Cuatrocientos Setenta y Tres con 00/100 Soles).*

b) ***Infracción Grave:** prevista en el numeral 24.4 del Artículo 24° del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por el Artículo 2° del Decreto Supremo N° 007-2017-TR a la letra*

*señala: "son infracciones graves: (...)**No pagar integra y oportunamente las remuneraciones (...) a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto"** por el concepto de gratificaciones legales, según los fundamentos expuestos en los Considerandos III y IV de la Resolución Jefatural N° 088-2020-ZDTPE-ILO, habiendo incurrido en una INFRACCIÓN GRAVE en materia de Relaciones Laborales, acreditándose la afectación de un (01)trabajador; SANCIÓN de Multa de 0.11 de una (01)Unidad Impositiva Tributaria, que equivale a la suma de S/ 473.00(Cuatrocientos Setenta y Tres con 00/100 Soles).*

c) ***Infracción Grave:** prevista en el numeral 24.4 del Artículo 24° del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por el Artículo 2° del Decreto Supremo N° 007-2017-TR a la letra señala: "son infracciones graves: (...)**No pagar integra y oportunamente (...) los beneficios laborales, a las que tienen derecho los trabajadores por todo concepto",** por el concepto de bonificaciones extraordinarias de las gratificaciones legales, según los fundamentos expuestos en los Considerandos III y IV de la Resolución Jefatural N° 088-2020-ZDTPE-ILO, habiendo incurrido en una INFRACCIÓN GRAVE en materia de Relaciones Laborales, acreditándose la afectación de un (01)trabajador; SANCIÓN de Multa de 0.11 de una (01)Unidad Impositiva Tributaria, que equivale a la suma de S/ 473.00(Cuatrocientos Setenta y Tres con 00/100 Soles).*

d) ***Infracción Grave:** prevista en el numeral 24.4 del Artículo 24° del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por el Artículo 2° del Decreto Supremo N° 007-2017-TR a la letra señala: "son infracciones graves: (...)**No pagar integra y oportunamente (...) los beneficios laborales, a las que tienen derecho los trabajadores por todo concepto",** por el concepto de vacaciones completas y truncas, según los fundamentos expuestos en los Considerandos III y IV de la Resolución Jefatural N° 088-2020-ZDTPE-ILO, habiendo incurrido en una INFRACCIÓN GRAVE en materia de Relaciones Laborales, acreditándose la afectación de un (01)trabajador; SANCIÓN de Multa de 0.11 de una (01)Unidad Impositiva Tributaria, que equivale a la suma de S/ 473.00(Cuatrocientos Setenta y Tres con 00/100 Soles).*

e) ***Infracción Leve:** prevista en el numeral 23.2 del Artículo 23° del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por el Artículo 2° del Decreto Supremo N° 007-2017-TR a la letra señala: "son infracciones leves: (...)**No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, boletas de pago, hojas de liquidación (...) o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición",** por no entregar el Certificado de trabajo, según los fundamentos expuestos en los Considerandos III y IV de la Resolución Jefatural N° 088-2020-ZDTPE-ILO, habiendo incurrido en una INFRACCIÓN LEVE en Materia de Relaciones Laborales, acreditándose la afectación de un (01) Trabajador; SANCIÓN de Multa de 0.045 de una (01)Unidad Impositiva Tributaria, que equivale a la suma de S/ 193.50(Ciento Noventa y Tres con 00/100 Soles).*

f) ***Infracción Grave:** prevista en el numeral 24.5 del Artículo 24° del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por el Artículo 2° del Decreto Supremo N° 007-2017-TR a la letra señala: "son infracciones graves: (...)**No depositar íntegramente y oportunamente la compensación por tiempo de servicios",** según los fundamentos expuestos en los Considerandos III y IV de la Resolución Jefatural N° 088-2020-ZDTPE-ILO, habiendo incurrido en una INFRACCIÓN GRAVE en Materia de Relaciones Laborales, acreditándose la afectación de un (01) Trabajador; SANCIÓN de Multa de 0.11 de una (01)Unidad Impositiva Tributaria, que equivale a la suma de S/ 473.00 (Cuatro Setenta y Tres con 00/100 Soles).*

g) ***Infracción Muy Grave:*** *prevista en el numeral 46.7 del Artículo 46° del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por el Artículo 2° del Decreto Supremo N° 007-2017-TR a la letra señala: "son infracciones muy graves:(...)* ***No cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral"****, según los fundamentos expuestos en los consideraciones III y IV de la Resolución Jefatural N° 088-2020-ZDTPE-ILO, habiendo incurrido en una INFRACCIÓN MUY GRAVE a la Labor Inspectiva, acreditándose la afectación de un (01) Trabajador; SANCIÓN de Multa de 0.23 de una (01)Unidad Impositiva Tributaria, que equivale a la suma de S/ 989.00 (Novecientos Ochenta y Nueve con 00/100 Soles).*

De los Argumentos del Recurso de Apelación Planteados por el Sujeto Sancionado:

Mediante, escrito registrado N° 721-2020, fecha 30 de Octubre del 2020, a folios setenta y nueve (79) a folios noventa y tres (93) del Expediente N° 014-2020-ZDTPE-I/JZ-PS, la Razón Social BG17 SERVICIOS GENERALES E.I.R.L., Ruc. 20555805617, interpone recurso de apelación, en contra de la Resolución Jefatural N° 88-2020-ZDTPE-ILO:

I. PETITORIO: Conforme a lo estipulado por la Ley 28806 "Ley General de Inspección de Trabajo" en su artículo 49° sobre los recursos impugnatorios y según lo expresado por la Ley 27444 "Ley de Procedimiento Administrativo General" presentamos el ***Recurso de Apelación*** *en contra la Resolución Jefatural N° 88-2020-ZDTPE-ILO, que atribuye a mi representada haber incurrido en infracción grave, conforme a lo establecido en los articulados: 24.4 del artículo 24° del Decreto Supremos N° 019-2006-TR, 24.5 del artículo 24° del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, 23.2 del artículo 23° del Decreto Supremos N° 019-2006-TR, 46.7 del artículo 46° del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, proponiéndose como posible sanción (en suma)la cantidad de S/ 3,547.50(Tres Mil Quinientos Cuarenta y Siete con 50/100 soles); con la cual no estamos liminalmente de acuerdo y procedemos a presentar la correspondiente apelación solicitando que esta sea admitida, declara fundada y declare la nulidad de la resolución impugnada por los siguientes fundamentos de hecho y derecho que pasamos a exponer:*

II. FUNDAMENTOS:

II.1 ANTECEDENTES.- PRIMERO: La forma de antecedentes y en afán de reiterar las observaciones que se hicieron en instancias previas diligencias de investigación en la cual cumplimos con poner a disposición todos los documentos que el inspector representante del ministerio trabajo solicito, por lo cual entendimos que el requerimiento estuvo cumpliendo en su totalidad. En un último requerimiento por parte del inspector, me presente ante él, informándole que ya habíamos cumplido con todos los requerimientos efectuados por el ministerio y que este último que ya era reiterativo nos requería presentar documentación que era inexistente pues tal y como lo habíamos probado con documentación, los periodos de trabajo de la ex trabajadora fueron de fechas 01-09-2015 y puso fin a sus labores el 30-04-2016 por su propia renuncia. El inspector nos requiere información de otras anteriores y posteriores donde la trabajadora no laboro para mi empresa, sin sustentar en que documentos legales se ampara para dar por cierto que la trabajadora trabajo para mi empresa durante otros periodos.

SEGUNDO: Sobre los supuestos incumplimientos y normas infringidas cabe desglosaremos:

1. El inspector de trabajo toma en cuenta como fecha de ingreso de labores de la denunciante 01/03/2014 al 01/12/2016 lo cual es herrado y no tiene documento sustentatorio que acredite el inicio y fin de labores de la señorita denunciante durante dichos periodos. De lo que figura en el propio expediente ya ha sido acreditado con documentación cierta que los periodos de labores de la denunciante ha sido 01-09-2015 y puso fin a sus labores el 30-04-2016 por su propia renuncia, tal y como figura de la propia alta y baja de la trabajadora en el puesto del trabajo (estas figuran en el expediente), reiteramos que no existe documento cierto y legal que acredite que la trabajadora laboro en otros periodo para la empresa y mucho menos que trabajo bajo otros regímenes.

2. El Inspector señala que hemos incumplido con acreditar pagos de remuneraciones de los meses setiembre y octubre del año 2014, de enero a diciembre del año 2015, de los meses de enero a abril del año 2016 así como de noviembre y diciembre del mismo año. En este punto cabe señalar que la presentación de las boletas de pago es un medio probatorio idóneo para demostrar que se hizo pago de las remuneraciones correspondientes al trabajador así tal y como figura en el expediente y que son partes de los actuaciones inspectivas, si presentamos las boletas de pago del trabajo pero de los años en que presto labores para la empresa, que fueron de 01-09-2015 y puso fin a sus labores el 30-04-2016 por su propia renuncia, sobre otros meses o periodos no fue posible presentar boletas pues estas no existen pues no existió vínculo laboral con la denunciante, por lo cual cumplimos con lo requerido.

3. El inspector expresa que no acreditamos pago de gratificaciones y bonificaciones extraordinarias del trabajador por los años 2014, 2015, y 2016. El inspector de trabajo no ha tomado en cuenta que a la fecha en que la trabajadora laboro para la empresa, nuestra empresa estaba acreditada como microempresa (acreditada desde el mes de febrero del año 2015, mucho antes de que la trabajadora) laborara para nuestra empresa, por lo cual nuestra empresa no estaba obligada a hacer pago de ninguna gratificación ni mucho menos pago de bono extraordinario. Como figura en el expediente, nuestra empresa está en el régimen de micro y pequeña empresa y esta no está obligada a pagar este tipo de beneficios, el inspector quiere obligar a hacer un pago que no existe como derecho de esta trabajadora, por lo cual hemos cumplido con nuestras obligaciones laborales.

4. El inspector nos requiere el pago de vacaciones truncas por los periodos de 2014, 2015 y 2016, pero este derecho no ha sido ganado por la trabajadora pues no laboro para nosotros durante dichos periodos y durante el periodo que laboro para la empresa se cumplió con pagar todos los beneficios legales que se le correspondían, los mismo que figuran en la liquidación de beneficios.

5. El inspector insiste en que debemos pagarle los beneficios de CTS a la denunciante cuando se aprobado largamente que ella no trabajo durante los periodos denunciados y mucho menos bajo un régimen que nos obligaba a pagarle los beneficios de compensación de servicios, pues el régimen de nuestra empresa es de micro y pequeña empresa, tal y como lo demostramos con la correspondiente constancia. En conclusión no existe de forma cierta y probada documentación legal que acredite que la hoy denunciante haya laborado otro periodo que no es el que la empresa ha declarado y que se demuestra con documentos y que finalmente se ha demostrado se ha cumplido en pagar todas las obligaciones y beneficios que la empresa tenía con la denunciante. Sobre los periodos tomados en consideración por el inspector, estos han sido considerados en base a suposiciones y declaraciones de la denunciante quien a nuestro criterio no pueda que haya existido un vínculo laboral de ella con la empresa en los periodos denunciados.

TERCERO: En cuanto a las declaraciones que tiene carácter de declaración jurada, por parte de la trabajadora debemos mencionar:

1. *Que la trabajadora fungía de un puesto de alta confianza por lo cual manejaba la información de la empresa, la podía crear, modificar u alterar. Es así que podemos asegurar que incluso en el momento en que se realizó el alta y baja del sistema de su puesto de trabajo, fue ella misma quien manejo la documentación pues era la que administraba la empresa, por la cual nos parece contraproducente que ahora trate de sorprender a la autoridad de trabajo declarando otros periodos de trabajo cuando ella misma fue quien realizaba los trámites legales de la empresa.*
2. *Que de su propia solicitud de audiencia de conciliación ella ha presentado documentación a la cual solo la empresa podía acceder y que a la fecha de la denuncia no tenía conocimiento de su existencia. Lo que prueba que incluso en la actualidad la señorita resguarda y maneja documentación que la empresa no tiene conocimiento de su existencia y por lo cual comenzaremos acciones legales correspondientes en otras vías.*
3. *Que, en su denuncia, y de la cual se quieren tomar en cuenta los parámetros para pedir reintegro de beneficios sociales y liquidaciones, la denunciante a asignado como fecha de inicio de labores el 01 de enero del año 2014 hasta la fecha 31 de enero del año 2017, lo cual legalmente no ha sabido probar. Así lo hemos demostrado y es parte de la carga probatoria de la denunciante demostrar con documento idóneo que realizaba labores para la empresa y que esta tuvieron que ser pagadas.*
4. *Que, del propio reporte de aportes de la ONP se desprende claramente que las aportaciones inician en 01-09-2015 lo cual corrobora nuestra teoría de que ella laboro en los periodos declarados por la empresa y no otros periodos. Este documento figura en el propio expediente y la propia denunciante lo ha presentado como medio probatorio por lo cual está probado que ella tenía conocimiento su fecha de ingreso y de salida de la empresa.*
5. *Que de las propias constancias de aseguramiento estas no son reconocidas por la empresa quien nunca autorizo las mismas a favor de la denunciada y también desconoce a los otros supuestos asegurados. Este documento que figura en la denuncia y que fue presentado por la denunciante, para nosotros nunca existió más aun nos enteramos de su existencia en el momento que senos denuncia. La gravedad de este acto transgrede el ámbito laboral pasando ya el ámbito penal, pues la fecha o a esos tiempos la denunciante era la única persona que tenía la administración de todos los temas de la empresa, por lo cual ella era la única que podría hacer ese tipo de cosas e incluso asegurar a personas que nosotros desconocemos. Por lo propio también iniciaremos las investigaciones legales sobre estos hechos para llegar al fin de estos delitos.*
6. *Finalmente, en ningún momento la denunciante ha hablado de una supuesta desnaturalización de contrato u otro tema legal y si fuera el caso, estos serían de propia discusión del juzgado laboral correspondiente entendiendo que la normativa expresa un plazo legal correspondiente para demandar la desnaturalización de los contratos labores, y que este a la fecha ha pasado en caso cuatro años. De estos datos declarados y de los otros documentos que la denunciante haya presentado en el expediente de inspección se realizara las acciones legales correspondientes, por lo cual este escrito surge de precedente.*

II. 2 FUNDAMENTOS PROPIOS DE LA APELACIÓN.- PRIMERO: Hemos realizado una revisión completa y detallada de la resolución emitida por la Jefatura del Ministerio de Trabajo y antes de hacer nuestros análisis y sustento debemos señalar; que de lo revisado hemos visto que la resolución ha sido una suma repetitiva de los actos llevados a cabo por los inspectores y así con ella una repetitiva transcripción de infracciones, articulados, multas y montos, pero sin ningún

tipo de sustento o fundamento legal el que ampare por que se ha reconocido a la denunciante el pago por periodos en el que no hay medio probatorio que demuestre algún vínculo laboral o prestación de trabajo directa ante el empleador (microempresario). Si bien es cierto la denunciante ha laborado para la empresa, está a laborado desde y durante un periodo en que la empresa ya pertenecía al registro de microempresas en el Perú, esto no incluye ningún tipo de labor anterior ni posterior a dicho periodo; el periodo es exacto y está declarado con las altas y bajas que la empresa ha registrado y que la propia trabajadora ha dado conformidad.

Entonces si todo está acreditado con documentación, en que se basa la Jefatura Zonal Ilo para insistentemente reconocer periodos en que la trabajadora no ha laborado para mi empresa, bueno, según lo leído en la resolución se basa en dos puntos que pasaremos analizar y fundamentar el por qué estos puntos no fundamento el pedido de la ex empleada y por lo cual se debe declarar nulo todo lo actuado. SEGUNDO: La jefatura expresa en la hoja número catorce en línea siete y cito. Es menester, que de la revisión de los actuados del caso concreto, la trabajadora JENNIFER NADIA RODRÍGUEZ VALDIVIA, realizo denuncia laboral para realizar la inspección laboral al sujeto inspeccionado, adjuntado a su denuncia, recibo de pago por honorarios a nombre de la inspeccionada, correspondiente a los meses de marzo, abril, mayo del año 2014. De la revisión del expediente y resolución, hemos hecho observación y la reiteramos en la presente apelación comenzando por los recibos por honorarios:

1. Los recibos por honorarios son comprobantes de pago que emiten personas que generan rentas de cuarta categoría, estas rentas corresponden a servicios prestados sin relación de dependencia, por lo tanto los ingresos que provienen de rentas de cuarta categoría no generan vínculo laboral, lo que al no configurar los tres requisitos mínimos para acreditar una relación de trabajo, no puede ser valorado como medio probatorio de prestación de servicio o vínculo laboral ni mucho menos la existencia de otros beneficios laborales (esto en el supuesto negado que estos sean ciertos).

2. Sobre los propios recibos que se han presentado en la denuncia, hay observaciones mínimas, que ni los inspectores ni el jefe jefatural ha realizado y me veo obligado en hacer como, por ejemplo; los tres recibos han sido emitidos y supuestamente cancelados por la empresa, pero no se ha demostrado que estos han sido cancelado o pagados, nosotros como empresa negamos que esta labor civil haya sido realizada y mucho menos pagados. No existe en el expediente y no ha sido presentado documento que acredite el pago o al menos documento que sustente la realización de un servicio contractual de origen civil. Lo que causa suspicacia y a nuestro entender es muestra que estos han sido creados para sustentar obligaciones laborales.

3. La existencia o expedición de recibos por honorarios no es un acto unilateral, pues con el conlleva , una orden o contrato que requiera el servicio, el visto del trámite aceptado por la empresa que supuestamente requirió el servicio, la cancelación de este servicio que se tiene que demostrar con una forma de pago o en este caso mediante un deposito, y también la configuración de complimiento de las obligaciones que el girador del recibo tiene con el estado que en este caso es la retención del impuesto a la renta para ser declarado y pagado, el momento de emisión del servicio o de forma anual. Esta figura de pago con la SUNAT no está probada en el expediente, lo que demuestra que estos han sido creados con el fin de acreditar un supuesto vínculo laboral.

4. Nuestra teoría del caso en cuanto a los recibos apuntan a que estos han sido expedidos para demostrar que existía un vínculo laboral, pero su perfeccionamiento legal no se ha realizado, tal y como lo hemos explicado líneas arriba; a nuestro parecer, ante lo incierto de este medio probatorio son los inspectores y representantes del ministerio de trabajo quienes tiene que realizar las investigaciones e indagaciones reales, más aun cuando están directamente interconectados

con otras entidades quienes les pueden otorgar la información necesaria para que se realice una debida investigación y no se atenten o vulneren los derechos de las partes, en este caso mis derecho como empresario.

5. Haciendo un cruce de revisión entre los dos supuestos medios probatorios que amparan la decisión del jefe zonal, es decir recibos y poder, hemos denotado algo claro que el mismo inspector y jefe zonal no han logrado advertir y que demuestra que este procedimiento debe ser declarado nulo; ***del primer recibo por honorarios este está expedido con fecha 31 de marzo del año 2014 por el monto de S/ 1,000.00 soles incluso figura como cancelado, a) expresa que es por trabajos realizados en el área de logística, pero esta área no ha existido en la empresa que es lo más raro, incluso si existiera esta área, no demandaría acaso que hubiera como mínimo unos 5 a diez trabajadores trabajando en esta empresa?, pues como se ve de la propia investigación en un futuro la empresa cuando inicio sus labores no tenía más trabajadores que la señorita denunciante quien tenía un puesto de confianza y abuso de él. b) El inspector dice que al tener vigencia poder la denunciante es medio probatorio suficiente para acreditar el vínculo laboral, pero lo que él no ha revisado es que cuando se le otorga poder a la señora este es registrado finalmente con fecha 02 de abril del año 2014 (véase pagina 16 de la denuncia o página 2 del anexo SUNARP vigencia poder), entonces como es posible que alguien que tiene un poder a partir de abril del año 2014, ya haya girado recibos por un mes antes, para ser exactos en el mes de marzo?, bueno esto es una observación más para que se declare nulo todo lo actuado.***

Finalmente, en este punto ya han existido pronunciamientos que expresan cuales son los requisitos para evaluar si ha existido un vínculo laboral entre ambas partes, así el tribunal constitucional en EXP. N° 02102-2011-PA/TC ha señalado; a) El control sobre la prestación de servicios o la forma en que esta se ejecuta; b) La integración del demandante en la estructura organizacional de la Sociedad; c)si la prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado; d) si la prestación fue de cierta duración y continuidad; e) El suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio; f) el pago de remuneración al demandante; y, g)el reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud. A quedado demostrado que los recibos por honorarios de por si no demuestran la validez del vínculo laboral y que estos son notoriamente creados por la denunciante para acreditar vínculo laboral que no ha existido.

TERCERO: De igual forma la jefatura expresa en la hoja número catorce en línea siete y cito. NOMBRAMIENTO DE MANDATARIOS con partida N° 13137046 en la Superintendencia Nacional de Registros Públicos - SUNARP, suscrita por el Registrado Publico Marco Antonio Soto Mamani, de fecha 13 de marzo 2014, en la que se visualiza y evidencia que el sujeto inspeccionado BG17 SERVICIOS GENERALES E.I.R.L., nombra con el cargo de ADMINISTRADOR a la trabajadora JENNIFER NADIA RODRÍGUEZ VALDIVIA a partir del 12 marzo de 2014.

En este punto podemos observar: 1.-El inspector dice que al tener vigencia poder la denunciante es medio probatorio suficiente para acreditar el vínculo laboral, pero lo que él no ha revisado es que cuando se le otorga poder a la señora este es registrado finalmente con fecha 02 abril del año 2014 (véase página 16 de la denuncia o página 2 del anexo SUNARP vigencia poder), entonces como es posible que alguien que tiene un poder a partir de abril del año 2014, ya haya girado recibos por un mes antes, para ser exactos en el mes de marzo?, bueno esto es una observación más para que se declare nulo todo lo actuado. 2 Que este poder en el que el jefe zonal se ampara para su decisión, fue casi de inmediato revocado, así es señores representantes del ministerio como se ve del propio poder adjuntando en la denuncia este fue revocado en fecha 5 de enero del año 2015 incluso antes de que la señora iniciara una relación real de trabajo con nuestra empresa, lo

que indica que el poder no tenía un fin de prestación de servicios, sino que está redactado con el fin de un acto de representación legal en la localidad pero que no tenía una permanente relación de trabajo. Esto es fácil acreditado pues no existe documento que pruebe que la señora presto servicio para la empresa durante el año 2014 más por el contrario si realizo labores para la empresa en el año 2015 en adelante, tal y como consta de los documentos presentados por la empresa donde está el inicio de labores o alta y baja cuando termino el vínculo laboral. 3.- La duda que ha quedado en el aire, porque no se ha sustentado de forma legal, es si un poder o vigencia poder acreditar o es medio probatorio suficiente para demostrar que existió vínculo laboral. Bueno como ya lo hemos mencionado y como ya lo expresan múltiples resoluciones judiciales, para demostrar el vínculo laboral se tiene que tomar en cuenta ciertos requisitos como son; a) el control sobre la prestación de servicios o la forma en que esta se ejecuta; b) la integración del demandante en la estructura organizacional de la sociedad; c) si la prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado; d) si la prestación fue de cierta duración y continuidad; e)el suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio; f)el pago de remuneración al demandante; y g) el reconocimiento derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud. El poder presentado o es un documento absoluto, pues tal y como lo he declarado este poder fue otorgado solo para realizar una gestión en la localidad y no para realizar un trabajo permanente. También señores representantes del ministerio de trabajo en el procedimiento no se han acreditado legalmente la existencia de los elementos de la relación laboral, durante los periodos que la empresa no reconoce como laborados, tomándose decisiones arbitrarias sobre la denuncia que favorecen al denunciante. 4.- La denunciante (a partir del 2015) si realizo una labor para la empresa, pero era otra pues su poder para realizar este trámite determinado fue revocado y ella removida de dicho poder como administrador. El problema de todo este caso es que ella es única trabajadora de la empresa abuso de su trabajo e incluso de las facultades que ya no tenia y ha realizado actos que transgreden lo legal, inventando periodos de trabajo anteriores a su contratación y también posteriores a su contratación. En la actualidad esto nos ha llevado a la correspondiente sanción que el ministerio nos quiere imponer. 5.- Ahora si existe un poder en el expediente de denuncia, entonces lo que finalmente se tuvo que probar que este junto con otros demuestre la subordinación laboral. <u>Este elemento de contrato no ha sido probado tampoco en la denuncia</u>, y eso que la denunciante da entender que realizo diferentes trabajos, pero nunca bajo subordinación u orden de quien. Cuando se acredite una prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado; ello conforme con 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.

Finalmente, el jefe zonal e inspector no ha ubicado la delimitación del contrato de servicios que nace de los supuestos recibos con el contrato de relación laboral que el denunciante tubo con la empresa, y es bueno resaltar.

Ya ha sido acreditado con documentación cierta que los periodos de labores de la denunciante han sido 01-09-2015 y puso fin a sus labores el 30-04-2016 por su propia renuncia, tal y como figura de la propia alta y baja de la trabajadora en el puesto de trabajo (estas figuran en el expediente). Entonces si para el jefe zonal e inspector la vigencia poder acreditar algún tipo de servicio, entendemos que (en supuesto negado) este pudo ser un servicio civil para la empresa y que este en medida termino mucho antes de que la señorita denunciante trabajara para la empresa. Con los propios documentos no está acreditada una continuidad de labores entre el primer recibo

emitido y el inicio de contrato de trabajo con la empresa. Los primeros recibos datan de marzo, el poder data de abril, el poder termina en enero del 2015, ella trabaja para la empresa en setiembre del 2015 y termina su labor en abril del 2016.

CUARTO.- El presente caso cae en Nulo por vulnerar el derecho al debido proceso en su apartado de la Constitución Política del Perú, Artículo 139° numeral 5 que a su anotación expresa y cito; Artículo 139°, Son principios y derechos de la función jurisdiccional: la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan. En este principio constitucional, (el de la debida motivación de las Resoluciones) es recogido como principio fundamental del Derecho Administrativo y se plasman a través de la Ley 27444 que en su Artículo IV del Título Preliminar establece: Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo, 1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: 1.2 Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho.

QUINTO.- Conforme a lo expresado en el párrafo anterior, el sentimiento de la causa a un proceso administrativo y sobre todo un proceso administrativo y sobre todo un proceso administrativo sancionador, comprende el derecho de los administrados a obtener de los órganos administrativos una resolución razonada, motivada, congruente, y fundada en derecho sobre la base de los medios probatorios actuados en el proceso, la motivación tendrá como finalidad la justificación de la decisión administrativa. La resolución emitida para la jefatura en primera instancia no expresa las razones de hecho que sustenta la decisión, remitiéndose solo hacer un cálculo expreso de lo que ya se venía suscribiendo por los inspectores de trabajo que no tenía análisis alguno de los hechos u fundamentos o explicación y se remitía solo a señalar la infracción y darla por incurrida. Debió tenerse en cuento que la motivación no solo consiste en expresar la norma legal en la que se ampara, sino fundamentalmente en exponer suficientemente las razones de hecho y el sustento jurídico que justifican la decisión tomada, así lo explicamos líneas arriba al sustentar esto según norma. La debida motivación es derecho que constituye también un principio de la función jurisdiccional, la motivación expresa de la Ley y los fundamentos de hecho en que se sustentan, por tanto se tiene que es una obligación del administrador o resolutor de fundar sus decisiones; resaltando que la finalidad es evidenciar que el fallo, es necesariamente una decisión razonada en términos de derecho y no un simple y arbitrario acto de voluntad de quien está llamando a juzgar, en ejercicio absolutista e inconstitucional de sus facultades, y en términos concreto como la obligación de motivar resulta una garantía del principio de imparcialidad e independencia, ya que debe ser sustentada de manera racional y lógica y como derecho a la debida motivación es una garantía esencial de los justiciables que se deriva del derecho al debido proceso, de obtener una decisión congruente con las prestaciones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de proceso. En ese sentido está claro que la resolución emitida en primera instancia incurre una motivación aparente, insuficiente y atentaría al debido proceso, al no haberse ceñido estrictamente a las normas reglamentarias en que se sustentan, aperturado una violación al deber de fundamentación de los actos administrativo. Por lo que debe señalarse que el desarrollo de los bienes jurídicos protegidos en las normas no se advierta el RAZONAMIENTO LÓGICO que realiza el despacho de primera instancia que sustenta la motivación, al no poderse comprobar que la decisión corresponde a una determinación interpretación y aplicación del derecho frente a los hechos constatados y alegados en los descargos.

III. FUNDAMENTOS DE DERECHO: Amparamos nuestro escrito en los siguientes fundamentos:
1. Ley 28806 "Ley General de Inspección de Trabajo" en su Artículo N° 49 sobre los recursos impugnatorios y según lo expresado por la Ley 27444 "Ley de Procedimiento Administrativo General" sobre los palcos y el derecho a impugnar las resoluciones.
2. Constitución Política del Perú Artículo 139° numeral 5 que a su anotación expresa y cito; Artículo 139°, son principios y derechos de la función jurisdiccional: La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan.
3. Este principio constitucional, (el de la debida motivación de las resoluciones es recogido como principio fundamental del Derecho Administrativo y se plasman a través de la ley 27444 que en su Artículo IV del Título Preliminar establece: Articulo IV.- Principios del procedimiento administrativo: 1. El Procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: 1.2 Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho.

GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO – DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO – DIRECCIÓN – MOQUEGUA

II.- CUESTIONES DE DISCUSIÓN

La Materia controvertida en el presente caso consiste en:

1. *Establecer si los argumentos sostenidos por el recurrente contradiciendo la Resolución apelada resultan amparables.*
2. *Determinar si las infracciones determinadas y la sanción impuesta por la Autoridad de Trabajo se encuentran conforme a ley.*

III.- CONSIDERANDOS

3. *Que, habiéndose verificado la procedencia del recurso presentado y considerando los argumentos señalados anteriormente, corresponde efectuar el análisis de los mismos.*
4. *Que, de la resolución apelada, la autoridad de primera instancia, multa al sujeto sancionado por haber incurrido:*

*4.1 **Infracción Grave:** Contenida en el numeral 24.4 del Artículo 24° del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por el Artículo 2° del Decreto Supremo N° 007-2017-TR., a la letra señala: "Son infracciones graves:(...)**No pagar integra y oportunamente las remuneraciones (...) a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto"** según los fundamentos expuestos en los Consideraciones III y IV de la Resolución Jefatural N° 88-2020-ZDTPE-ILO, habiendo incurrido en una INFRACCIÓN GRAVE en materia de Relaciones Laborales, acreditándose la afectación de un (01)trabajador; SANCIÓN de Multa de 0.11 de una (01) Unidad Impositiva Tributaria, que equivale a la suma de S/ 473.00 (Cuatrocientos setenta y tres con 00/100 Soles).*

*4.2 **Infracción Grave:** Contenida en el numeral 24.4 del Artículo 24° del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por el Art. 2° del Decreto Supremo N° 007-2017-TR., a la letra señala: "Son infracciones graves:(...)**No pagar integra y oportunamente (...) los***

***beneficios laborales, a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto"**, por el **concepto de gratificaciones legales**, según los fundamentos expuestos en los Consideraciones III y IV de la Resolución Jefatural N° 88-2020-ZDTPE-ILO, habiendo incurrido en una INFRACCIÓN GRAVE en materia de Relaciones Laborales, acreditándose la afectación de un (01)trabajador; SANCIÓN de Multa de 0.11 de una (01) Unidad Impositiva Tributaria, que equivale a la suma de S/ 473.00 (Cuatrocientos setenta y tres con 00/100 Soles).*

4.3 ***Infracción Grave:** Contenida en el numeral 24.4 del Artículo 24° del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por el Art. 2° del Decreto Supremo N° 007-2017-TR., a la letra señala: "Son infracciones graves:(...)**No pagar integra y oportunamente (...) los beneficios laborales, a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto"**, por el **concepto de bonificaciones extraordinarias de las gratificaciones legales,** según los fundamentos expuestos en los Consideraciones III y IV de la presente Resolución Jefatural N° 88-2020-ZDTPE-ILO, habiendo incurrido en una INFRACCIÓN GRAVE en materia de Relaciones Laborales, acreditándose la afectación de un (01)trabajador; SANCIÓN de Multa de 0.11 de una (01) Unidad Impositiva Tributaria, que equivale a la suma de S/ 473.00 (Cuatrocientos setenta y tres con 00/100 Soles).*

4.4 ***Infracción Grave:** Contenida en el numeral 24.4 del Artículo 24° del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por el Art. 2° del Decreto Supremo N° 007-2017-TR, a la letra señala: "Son infracciones graves:**(...)No pagar integra y oportunamente (...) los beneficios laborales, a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto"**, por el **concepto de vacaciones completas y truncas**, según los fundamentos expuestos en los Consideraciones III y IV de la Resolución Jefatural N° 88-2020-ZDTPE-ILO, habiendo incurrido en una INFRACCIÓN GRAVE en materia de Relaciones Laborales, acreditándose la afectación de un (01)trabajador; SANCIÓN de Multa de 0.11 de una (01) Unidad Impositiva Tributaria, que equivale a la suma de S/ 473.00 (Cuatrocientos setenta y tres con 00/100 Soles).*

4.5 ***Infracción Leve:** Contenida en el numeral 23.2 del Artículo 23° del Decreto Supremo N° 019-2017-TR, modificado por el Art. 2° del Decreto Supremo N° 007-TR a la letra señala: "Son infracciones graves:(...)**No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, boletas de pago, hojas de liquidación (...) o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición"**, por no entregar el certificado de trabajo, según los fundamentos expuestos en los Consideraciones III y IV de la Resolución Jefatural N° 88-2020-ZDTPE-ILO, habiendo incurrido en una INFRACCIÓN LEVE en materia de Relaciones Laborales, acreditándose la afectación de un (01)trabajador; SANCIÓN de Multa de 0.045 de una (01) Unidad Impositiva Tributaria, que equivale a la suma de S/ 193.50 (Ciento noventa y tres con 50/100 Soles).*

4.6 ***Infracción Grave:** Contenida en el numeral 24.5 del Artículo 24° del Decreto Supremo N° 019-2017-TR, modificado por el Art. 2° del Decreto Supremo N° 007-TR a la letra señala: "Son infracciones graves:(...)**No depositar íntegramente y oportunamente la compensación por tiempo de servicios"**, según los fundamentos expuestos en los Consideraciones III y IV de la Resolución Jefatural N° 88-2020-ZDTPE-ILO, habiendo*

incurrido en una INFRACCIÓN GRAVE en materia de Relaciones Laborales, acreditándose la afectación de un (01)trabajador; SANCIÓN de Multa de 0.11 de una (01) Unidad Impositiva Tributaria, que equivale a la suma de S/ 473.00 (Cuatrocientos setenta y tres con 00/100 Soles).

4.7 ***Infracción Muy Grave:*** *Contenida en el numeral 46.7 del Artículo 46° del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por el Art. 2° del Decreto Supremo N° 007-TR a la letra señala: "Son infracciones muy graves:(...)**No cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral",** según los fundamentos expuestos en los considerandos III y IV de la presente Resolución Jefatural N° 88-2020-ZDTPE-ILO, habiendo incurrido en INFRACCIÓN MUY GRAVE a labor inspectiva, acreditándose la afectación de un (01)Unidad Impositiva Tributaria, que equivale a la suma de S/ 989.00 (Novecientos Ochenta y nueve con 00/100 Soles).*

De la revisión y análisis completo de la resolución apelada, este Despacho Directoral advierte que la autoridad de primera instancia ha realizado todas las diligencias de investigación al sujeto sancionado y se ha pronunciado sobre los mismos, mediante una adecuada fundamentación y motivación, estando así conforme a ley en virtud del principio de observación del debido proceso, contemplado en el literal a) del Artículo 44° de la Ley General de Inspección de Trabajo (LGIP).

GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO – DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO – DIRECCIÓN – MOQUEGUA

5.- Del derecho de defensa y debido procedimiento:

En virtud del principio de observación del debido proceso, contemplado en el literal a) del artículo 44° de la Ley General de Inspección de Trabajo (LGIP), las partes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador, de manera que les permita exponer sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, debidamente fundada en hechos y en derecho.

Asimismo, en concordancia con la precitada norma, el numeral 1.2., del articulo IV del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS (en adelante TUO de la LPAG), establece que: "Los administrados gozan de los derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; acceder al expediente, a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo". Este principio es similar a los que existen en el proceso jurisdiccional, no por el hecho que la administración

pública tenga ***ius imperium*** *tienen que estar desprotegidos los administrativos, ya que en estos poseen derechos como el derecho a exponer sus argumentos a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. Si no se respetan dichos derechos se podría cuestionar dicho procedimiento administrativo.*

Al respecto, con relación al debido proceso en sede administrativa, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 4289-2004-AA/TC-330-2004-AA/TC, ha expresado en los fundamentos jurídicos N° 2 y 3, respectivamente, que "(...) el debido proceso, como principio constitucional, está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos, a fin que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos, que significa que los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho (...).

6.- *Que, de conformidad el Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, a fin de adecuarlo a las modificaciones de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y a las disposiciones del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en su Artículo 218° y 219°.- El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico; Artículo 218.2.-****"El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios" y serán resueltos en el plazo de treinta (30) días hábiles. Revisado y analizado los actuados en cuanto a la formalidad, se desprende que la razón social* ***BG17 SERVICIOS GENERALES E.I.R.L.****, presenta su recurso de Apelación el día 30 de Octubre del 2020 (dentro del término de ley), teniendo en cuenta que a folios (106) obra la cedula de notificación del Auto Jefatural N° 048-2020-ZDTPE-ILO, la cual ha sido realizada el día 05 de Noviembre 2020, en efecto, este despacho se pronunciara sobre el Recurso de Apelación presentado y las multas contenidas en la Resolución Jefatural N° 88-2020-ZDTPE-ILO.*

7.- Que, la Inspección del Trabajo constituye una función pública, una responsabilidad del Estado. Así el Estado asume el deber de fomentar el empleo a través de la promoción de condiciones para el progreso social económico, las cuales debe de materializarse no solo con la creación de normas que regule la relación de dependencia propia de contrato de trabajo,

sino incluso con su participación como garante del cumplimiento de dichas normas por medio de la implementación de políticas de fiscalización de trabajo. En este orden de ideas se tiene que el sistema de Inspección de Trabajo tiene dentro de sus principales funciones: ***La Vigilancia y la Exigencia del Cumplimiento de las Normas Socio Laborales****, conforme se desprende el artículo 1° de la Ley General de Inspección del Trabajo Ley N° 28806.*

8.- *Que, la doble instancia y/o pluralidad de instancia es un principio de la función jurisdiccional, consagrado en el numeral 6) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado. Y en este orden lógico jurídico, el derecho a la pluralidad de la instancia, el Tribunal ha sostenido que éste tiene por objeto garantizar que todo justiciable* ***"tenga la oportunidad de que lo resuelto por un órgano jurisdiccional sea revisado por un órgano superior de la misma naturaleza, siempre que se haya hecho uso de los medios impugnatorios pertinentes formulados dentro del plazo legal (Expediente N° 03261-2005-AA/TC).***

9.- *Que, en el artículo 1° de la Ley General de Inspección de Trabajo al referirse del objeto y definiciones del Sistema de Inspección preceptúa que:* ***"Los supervisores inspectores, inspectores de trabajo e inspectores auxiliares, son los servidores públicos CUYOS ACTOS MERECEN FE", concordante ello con el artículo 47° de la misma Ley".*** *Tecnicismo último que viene a significar que, contra los hechos que el funcionario actuante refleja en el acta como comprobada,* ***SOLO PUEDE SER DESVIRTUADOS CON PRUEBA EN CONTRARIO, Y ESTA PRUEBA HA DE SER FEHACIENTE E INDUBITABLE, COMO REFIERE LA JURISPRUDENCIA.***

10.- *Como señala MORÓN URBINA, sobre la Ley del Procedimiento Administrativo General, consiste en el "derecho que tienen los administrados a que las decisiones de las autoridades respectos a sus intereses y derechos hagan expresa consideración de los principales argumentos jurídicos y de hecho, así como de las cuestiones propuestas por ellos en tanto hubieren sido pertinentes a la sola solución del caso.* ***No significa que la administración quede obligada a considerar en sus decisiones todos los argumentos expuestos o desarrollados por los administrados, sino aquellos cuya importancia y congruencia con la causa, que tenga relación de causalidad con el asunto y la decisión a emitirse".*** *En concordancia con lo señalado anteriormente el Tribunal Constitucional (en adelante TC), respecto al derecho a la motivación de las resoluciones judiciales y administrativas, ha manifestado que la exigencia de que las mismas sean motivadas de conformidad a lo establecido en el numeral 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú (en adelante CPP) garantiza que se exprese en dicha resolución (judicial o administrativa) el proceso mental que ha llevado a decidir (al órgano*

jurisdiccional o administrativo) para el presente caso a emitirse se realice con sujeción a la CPP, el TUO de la LPAG, LGIT, el RLGIT y demás normas aplicables, lo cual concordancia con la reiterada jurisprudencia emitida por el TC cuando sostiene que: "La Constitución no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre el pedido y lo resuelto y, por si misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa (...) Tampoco garantiza que, de manera pormenoriza, todas las alegaciones que las partes puedan formular dentro del proceso sean objeto de un pronunciamiento expreso y detallado. (...).

11.- Pronunciamiento sobre las multas impuestas al sancionado BG17 Servicios Generales E.I.R.L.- *De la infracción consignada en el punto (2) de la Resolución Jefatural N° 088-2020-ZDTPE-ILO, este Despacho Directoral precisa siete (07) infracciones que recaen en multas:*

- ***"No pagar integra y oportunamente las remuneraciones a lo que tienen derecho los trabajadores por todo concepto";*** *De la infracción consignada en el punto 2.1 del Considerando Segundo de la Resolución Jefatural N° 088-2020-ZDTPE-ILO, así como en el numeral 1) del punto V NORMAS INFRINGIDAS, CALIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN, SANCIÓN PROPUESTA E IMPUTACIÓN DE RESPONSABILIDAD del Acta de Infracción N° 013-2020-ZDTPE – ILO, y el numeral 2.3 del Informe Final de Instrucción N° 037-2020-RMEH-GRM-ZDTPE-ILO, cabe señalar que se ha incumplido lo establecido en el Decreto Supremo 019-2006-TR, en su Artículo 24°, numeral 24.4, modificado por el artículo 1° del Decreto Supremo 019-2007-TR, el cual a la letra señala: son infracciones graves: No pagar integra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tiene derecho de los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecido por convenios, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley", **(No acredita el pago de remuneraciones de los meses de marzo 2014 hasta el mes de diciembre 2016)**, donde el inspector de trabajo propuso una sanción para la presente infracción la cantidad de 0.11 de la UIT, siendo equivalente a la suma de S/ 473.00 (Cuatrocientos setenta y tres con /100 soles), considerando a un (01) trabajador afectado.*

- ***"No acredita el pago de gratificaciones por fiestas patrias y fiestas de navidad del 2014,2015, y 2016";*** *De la infracción consignada en el punto 2.2 del Considerando Segundo de la Resolución Jefatural N° 088-2020-ZDTPE-ILO, así como en el numeral 2) del punto V NORMAS INFRINGIDAS, CALIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN, SANCIÓN PROPUESTA E*

*IMPUTACIÓN DE RESPONSABILIDAD del Acta de Infracción N° 013-2020-ZDTPE – ILO, y el numeral 2.3 del Informe Final de Instrucción N° 037-2020-RMEH-GRM-ZDTPE-ILO, cabe señalar que se ha incumplido lo establecido en el Decreto Supremo 019-2006-TR, en su Artículo 24°, numeral 24.4, modificado por el artículo 1° del Decreto Supremo 019-2007-TR, el cual a la letra señala: son infracciones graves: No pagar integra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tiene derecho de los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecido por convenios, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley", **(No acredita el pago de gratificaciones por fiestas patrias y fiestas por navidad del año 2014, 2015, y 2016)**, donde el inspector de trabajo propuso una sanción para la presente infracción la cantidad de 0.11 de la UIT, siendo equivalente a la suma de S/ 473.00 (Cuatrocientos setenta y tres con /100 soles), considerando a un (01) trabajador afectado.*

***"No acredita el pago de bonificación extraordinaria del 9% de las gratificaciones por fiestas patrias y por navidad del 2014, 2015 y 2016"**; De la infracción consignada en el punto 2.3 del Considerando Segundo de la Resolución Jefatural N° 088-2020-ZDTPE-ILO, así como en el numeral 3) del punto V NORMAS INFRINGIDAS, CALIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN, SANCIÓN PROPUESTA E IMPUTACIÓN DE RESPONSABILIDAD del Acta de Infracción N° 013-2020-ZDTPE – ILO, y el numeral 2.3 del Informe Final de Instrucción N° 037-2020-RMEH-GRM-ZDTPE-ILO, cabe señalar que se ha incumplido lo establecido en el Decreto Supremo 019-2006-TR, en su Artículo 24°, numeral 24.4, modificado por el artículo 1° del Decreto Supremo 019-2007-TR, el cual a la letra señala: son infracciones graves: No pagar integra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tiene derecho de los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecido por convenios, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley", **(No acredita el pago de gratificación extraordinaria de 9% de las gratificaciones por fiestas patrias y por navidad del año 2014, 2015 y 2016)**, donde el inspector de trabajo propuso una sanción para la presente infracción la cantidad de 0.11 de la UIT, siendo equivalente a la suma de S/ 473.00 (Cuatrocientos setenta y tres con /100 soles), considerando a un (01) trabajador afectado.*

- ***"No acredita el pago de vacaciones de los periodos 2014, 2015 y 2016"**; De la infracción consignada en el punto 2.4 del Considerando Segundo de la Resolución Jefatural N° 088-2020-ZDTPE-ILO, así como en el numeral 4) del punto V NORMAS INFRINGIDAS, CALIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN, SANCIÓN PROPUESTA E IMPUTACIÓN DE RESPONSABILIDAD del Acta de Infracción N° 013-2020-ZDTPE – ILO, y el numeral 2.3 del Informe Final de Instrucción N° 037-2020-RMEH-GRM-ZDTPE-ILO, cabe señalar que se ha incumplido lo establecido en el Decreto Supremo 019-2006-TR, en su Artículo 24°, numeral 24.4, modificado por el artículo 1°*

*del Decreto Supremo 019-2007-TR, el cual a la letra señala: son infracciones graves: No pagar integra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tiene derecho de los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecido por convenios, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley", **(No acredita el pago de remuneraciones de los periodos 2014, 2015 y 2016),** donde el inspector de trabajo propuso una sanción para la presente infracción la cantidad de 0.11 de la UIT, siendo equivalente a la suma de S/ 473.00 (Cuatrocientos setenta y tres con /100 soles), considerando a un (01) trabajador afectado.*

- ***"No acredita la entrega al trabajador en el plazos y con los requisitos previos, el Certificado de Trabajo"**; De la infracción consignada en el punto 2.5 del Considerando Segundo de la Resolución Jefatural N° 088-2020-ZDTPE-ILO, así como en el numeral 5) del punto V NORMAS INFRINGIDAS, CALIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN, SANCIÓN PROPUESTA E IMPUTACIÓN DE RESPONSABILIDAD del Acta de Infracción N° 013-2020-ZDTPE – ILO, y el numeral 2.3 del Informe Final de Instrucción N° 037-2020-RMEH-GRM-ZDTPE-ILO, cabe señalar que se ha incumplido lo establecido en el Decreto Supremo 019-2006-TR, en su Artículo 23.2°, modificado por el Decreto Supremo N° 007-2017-TR, en el Artículo 2°, el cual a la letra señala: son infracciones leves: "No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de compensación por tiempo de servicios, participación en las utilidades u otros beneficios sociales, o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición", **(No acredita la entrega al trabajador en el plazo y con los requisitos previos, el Certificado de Trabajo),** donde el inspector de trabajo propuso una sanción para la presente infracción la cantidad de 0.045 de la UIT, siendo equivalente a la suma de S/ 193.50 (Ciento noventa y tres con 50/100 soles), considerando a un (01) trabajador afectado.*

- ***"No acredita Deposito por Tiempo de Servicio (CTS) de los semestres nov.2013 a abr.2014, may. a oct.2014, nov.2014 a abr.2015, mayo a octubre 2015, nov2015 a abr2016, may a oct 2016 y trunco"**; De la infracción consignada en el punto 2.6 del Considerando Segundo de la Resolución Jefatural N° 088-2020-ZDTPE-ILO, así como en el numeral 6) del punto V NORMAS INFRINGIDAS, CALIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN, SANCIÓN PROPUESTA E IMPUTACIÓN DE RESPONSABILIDAD del Acta de Infracción N° 013-2020-ZDTPE – ILO, y el numeral 2.3 del Informe Final de Instrucción N° 037-2020-RMEH-GRM-ZDTPE-ILO, cabe señalar que se ha incumplido lo establecido en el Decreto Supremo 019-2006-TR, en su Artículo 24°, numeral 24.5, el cual a la letra señala: son infracciones graves: "No depositar integra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios", (No acredita deposito por tiempo de servicios (CTS) de los semestre nov.2013 a abr.2014, may a oct.2014, nov.2014 a abr.2015, may*

a oct.2014, nov.2015 a abr.2016, may a oct.2016 y trunco), donde el inspector de trabajo propuso una sanción para la presente infracción la cantidad de 0.11 de la UIT, siendo equivalente a la suma de S/ 473.00 (Cuatrocientos setenta y tres con 00/100 soles), considerando a un (01) trabajador afectado.

- ***"Incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento";*** *De la infracción consignada en el punto 2.7 del Considerando Segundo de la Resolución Jefatural N° 088-2020-ZDTPE-ILO, así como en el numeral 7) del punto V NORMAS INFRINGIDAS, CALIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN, SANCIÓN PROPUESTA E IMPUTACIÓN DE RESPONSABILIDAD del Acta de Infracción N° 013-2020-ZDTPE – ILO, y el numeral 2.3 del Informe Final de Instrucción N° 037-2020-RMEH-GRM-ZDTPE-ILO, cabe señalar que se ha incumplido lo establecido en el Decreto Supremo 019-2006-TR, en su Artículo 46°, numeral 46.7, el cual a la letra señala: son infracciones Muy Graves: "No cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral", proponiendo el inspector del Trabajo como posible sanción para la presente infracción la cantidad de 0.23 de la UIT, siendo equivalente a la suma de S/ 989.00 (Novecientos ochenta y nueve con 00/100 soles), considerando a un (01) trabajador afectado.*

12.- Que, de acuerdo a los fundamentos esgrimidos por el sujeto sancionado la "Empresa BG17 Servicios Generales E.I.R.L.", (registro de mesa de partes N° 721-2020) en la que precisa: "(....) cumplimos con poner a disposición todos los documentos que el inspector representante del ministerio trabajo solicito, por lo cual entendimos que el requerimiento estuvo cumpliendo en su totalidad. En un último requerimiento por parte del inspector, me presente ante él, informándole que ya habíamos cumplido con todos los requerimientos efectuados por el ministerio y que este último que ya era reiterativo nos requería presentar documentación que era inexistente pues tal y como lo habíamos probado con documentación, los periodos de trabajo de la ex trabajadora fueron de fechas 01-09-2015 y puso fin a sus labores el 30-04-2016 por su propia renuncia. El inspector nos requiere información de otras anteriores y posteriores donde la trabajadora no laboro para mi empresa, sin sustentar en que documentos legales se ampara para dar por cierto que la trabajadora trabajo para mi empresa durante otros periodos. SEGUNDO: Sobre los supuestos incumplimientos y normas infringidas cabe desglosaremos: 1. El inspector de trabajo toma en cuenta como fecha de ingreso de labores de la denunciante 01/03/2014 al 01/12/2016 lo cual es herrado y no tiene documento sustentatorio que acredite el inicio y fin de labores de la señorita denunciante durante dichos periodos. De lo que figura en el propio expediente ya ha sido acreditado con documentación cierta que los periodos de labores de la denunciante ha sido 01-09-

2015 y puso fin a sus labores el 30-04-2016 por su propia renuncia, tal y como figura de la propia alta y baja de la trabajadora en el puesto del trabajo (estas figuran en el expediente), reiteramos que no existe documento cierto y legal que acredite que la trabajadora laboro en otros periodo para la empresa y mucho menos que trabajo bajo otros regímenes".

Sin embargo, de la verificación documentaria del Expediente de Actuaciones Inspectivas, en la primera visita con fecha 29.01.2020, a hora 9:50 am, el Inspector de Trabajo - Wilfredo Marcos Astoquilca Achata, se apersona al centro de trabajo consignado en la orden, ubicada Urb. Liberación Mza. 29 Lote 09, Ilo, Distrito de Ilo, departamento de Moquegua, con la finalidad de realizar las actuaciones inspectivas de investigación ordenadas en la Orden Inspección Nº 041-2020, y en mérito al Artículo 11° de la Ley 28806, concordado con el Artículo 12° del D.S. 019-2006-TR., y a lo señalado en el "Artículo 5° de la Ley 28806, Ley del General de Inspección del Trabajo, de las Facultades Inspectivas establece lo siguiente: ***numeral 1).-*** *Entrar libremente a cualquier hora del día o de la noche, y sin previo aviso, en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo. (...) Al efectuar una visita de inspección, deberán comunicar su presencia al sujeto inspeccionado o a su representante, así como al trabajador, al representante de los trabajadores o de la organización sindical, a menos que consideren que dicha comunicación pueda perjudicar la eficacia de sus funciones, identificándose con la credencial que a tales efectos se expida; y en* ***numeral 3).-*** *Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales se observan correctamente y, en particular, para: En el* ***Inciso 3.1*** *Requerir información, solo o ante testigos, al sujeto inspeccionado o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales, así como a exigir la identificación, o razón de su presencia, de las personas que se encuentren en el centro de trabajo inspeccionado; y en el* ***Inciso 3.2*** *Exigir la presencia del empresario o de sus representantes y encargados, de los trabajadores y de cualesquiera sujetos incluidos en su ámbito de actuación, en el centro inspeccionado o en las oficinas públicas designadas por el inspector actuante; e* ***Inciso 3.3 Examinar en el centro de trabajo la documentación y los libros de la empresa con relevancia en la verificación del cumplimiento de la legislación sociolaboral, tales como: libros, registros, programas informáticos y archivos en soporte magnético, declaraciones oficiales y contabilidad, documentos del Seguro Social; planillas y boletas de pago de remuneraciones; documentos exigidos en la normativa de prevención de riesgos laborales; declaración jurada del Impuesto a la Renta y cualesquiera otros relacionados con las materias sujetas a inspección. Obtener copias y extractos de los documentos para anexarlos al expediente administrativo así como requerir la presentación de dicha documentación en las oficinas públicas que se designen al efecto".***

Asimismo de lo anterior se colige claramente que la LEY AUTORIZA AL INSPECTOR DE TRABAJO PARA INICIAR LAS DILIGENCIAS INSPECTIVAS CON O SIN LA PRESENCIA DEL EMPLEADOR, todo ello en base a la finalidad que el acto de inspección persigue, el cual consiste en verificar ***in situ*** *el cumplimiento de la normatividad Socio laboral y de Seguridad y Salud en el Trabajo, por parte de los empleadores* ***(Principio de Primacía de la Realidad).***

Que, del análisis del Expediente de Actuación Inspectiva N° 041-2020-ZDTPE-I/JZ-AI, a folios ochenta (80) a folios ochenta y uno (81), se encuentra el Requerimiento de Comparecencia a la Empresa BG17 SERVICIOS GENERALES E.I.R.L, para que el representante legal o empresario se presente en las oficinas de la Inspección Zonal de Trabajo de Ilo, ubicada en Jirón Abtao N° 665 , 3er Piso Oficina N° 302, a horas: 10:00 am del día martes cuatro (04) de febrero del 2020, con el propósito que adjunte la documentación requerida, ***a fin de verificar las normas sociolaborales****.*

En el Expediente de Actuación Inspectiva, a folios nueve (09) a folios diecisiete (17), se encuentra copia del Certificado literal en la Zona Registral N° IX SEDE LIMA, de la "Inscripción de Empresas Individuales de Responsabilidad Limitada BG17 SERVICIOS GENERALES E.I.R.L.", a la letra expresa lo siguiente: ***"Por Decisión del Titular de fecha 12.03.2014 se acordó: Nombrar en el cargo de ADMINISTRADORA en la ciudad de ILO*** *a* ***Jennifer Nadia Rodríguez Valdivia,*** *identificada con DNI N° 04651530, quien ejercería el cargo de Administradora de la Sucursal de la Empresa en la ciudad de Ilo, Provincia de Ilo, Departamento de Moquegua y quien ejercerá la representación Legal de dicho de dicha sucursal". Posteriormente a (103) folios del Expediente: 014-2020-ZDTPE-I/JZ-PS, se observa copia del Certificado Literal - Partida N° 13137046 de la "Inscripción de Empresas Individuales de Responsabilidad Limitada BG17 SERVICIOS GENERALES E.I.R.L.", que a la letra expresa lo siguiente:* ***"Por Decisión del Titular de fecha 05.01.2015 se acordó: 1.-Remover del cargo de ADMINISTRADOR de la Sucursal de la Empresa en la ciudad de Ilo*** *otorgado a* ***Jennifer Nadia Rodríguez Valdivia,*** *revocándosele todas las facultades conferidas.*

La empresa inspeccionada BG17 Servicios Generales E.I.R.L., han adjuntado la "Hoja de Liquidación por Tiempo de Servicios (D.LEG. 1086)", de la ex trabajadora: Jennifer Nadia Rodríguez Valdivia, en donde la misma empresa reconoce el Cálculo de las Vacaciones MYPE, desde fecha de ingreso: 01-09-2015 al 30.04.2016, en su categoría de Secretaria, así mismo se puede visualizar que dicha documentación no se encuentra firmado por la trabajadora, en calidad de conformidad de la misma; por lo cual se concluye que la ex trabajadora afectada, ha tenido un vínculo de trabajo con la empresa sancionada "BG17 Servicios Generales E.I.R.L.", desde: ***12.03.2014 hasta 30.04.2016.***

13.- Que, respecto a los recibos por honorarios, el cual manifiesta el sujeto sancionado que no ha existido una relación laboral, debemos precisar que tampoco ha adjuntado los extractos y/o constancias de renta de cuarta categoría expedidas por la SUNAT, que corresponden a recibos por honorarios por los periodos de Marzo, Abril y Mayo del 2014, así como el contrato de locación de servicios celebrado entre ambas partes, este último requisito esencial para validar la modalidad de locación de servicios conforme al art.1764 del Código Civil; por consiguiente al no existir un contrato de locación de servicios y existiendo elementos suficientes que han sido corroborados en actuación inspectiva, esta desnaturalización opera justamente por aplicación del principio de primacía de la realidad.

14.- Que, respecto al régimen laboral del REMYPE, el cual el sujeto sancionado tiene la condición de Micro Empresa con fecha de Acreditación desde el 09/02/2015, el mismo que viene argumentando que a la trabajadora afectada JENNIFER NADIA RODRIGUEZ VALDIVIA no le corresponden los beneficios sociales (Vacaciones, CTS, Gratificaciones); debemos precisar lo siguiente:

El D.S. Nº 013-2013 PRODUCE en el último párrafo del Art. 60 SOBRE LA DISPOSICION COMPLEMENTARIA AL REGIMEN LABORAL establece lo siguiente " los trabajadores con relaciones labores existentes al momento de la entrada en vigencia del régimen especial, mantienen los derechos nacidos de sus relaciones laborales"

El D.S. 008-2008-TR, en el párrafo tercero del Art.30 establece lo siguiente; " El Régimen Laboral establecido en la ley no es aplicable a trabajador sujeto al régimen laboral general que cesa con posterioridad a la entrada en vigencia del Decreto Legislativo Nº 1086 y es nuevamente contratado por el mismo empleador, bajo cualquier modalidad salvo que haya transcurrido 01 año desde el cese" y bajo este razonamiento lógico jurídico no corresponde aplicar el régimen laboral de la Micro Empresa a la trabajadora afectada JENNIFER NADIA RODRIGUEZ VALDIVIA, por encontrarse laborando para su empleador Empresa BG17 SERVICIOS GENERALES E.I.R.L, con fecha anterior a su acreditación como Micro Empresa (09/02/2015)

15.- Que, de acuerdo a los fundamentos del sujeto sancionado la Empresa BG17 SERVICIOS GENERALES E.I.R.L., en la que invoca el Principio del debido procedimiento, por lo que los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas (...); Por lo que en atención a lo dispuesto en el artículo 53° numeral 53.2 literal d) del Decreto Supremo N°

019-2006-TR, modificado por el artículo 2° del Decreto Supremo N° 016-2017-TR, el Órgano Instructor procede a notificar con fecha 15 de junio 2020 la imputación de los cargos y el acta de infracción, tal como consta a folios dos (02) del presente expediente sancionador todo ello con la finalidad de que pueda ejercer su derecho constitucional a la defensa y/o contradicción dentro de los cinco (05) días hábiles de notificado. De igual forma en el literal a) del numeral 53.3 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por el artículo 2° del Decreto Supremo N° 016-2017-TR, en la señala que el órgano sancionador le corresponde notificar a la administrada el informe final de instrucción, con fecha 17 de agosto del 2020, tal como obra a folios cuarenta y dos (42), otorgándole un plazo prudencial de cinco (05) días hábiles para que pueda presentar sus descargos respectivos.

16.- Que, de la revisión de los actuados, se puede evidenciar a folios (125)del Expediente de Actuaciones Inspectivas N° 0041-2020-ZDTPE-ILO, donde se deja constancia, que el sujeto sancionado no ha cumplido con subsanar con la documentación requerida por el inspector comisionado en forma oportuna dentro del procedimiento de Actuación Inspectiva (DOCUMENTACIÓN REVISADA: El representante de la empresa se presenta a la diligencia sin adjuntar documentación), así como dentro del Proceso Sancionador en la que desvirtué las infracciones determinadas en la resolución materia de impugnación, acorde al número de trabajadores afectados, por lo que bajo este ordenamiento la resolución materia de impugnación debe de confirmarse en todos sus extremos.

IV.- RESOLUCIÓN

Por lo expuesto y de acuerdo a las facultades conferidas a éste despacho por Ley 29381, Ley 28806, Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Ley N° 30222, Decreto Supremo N° 010-2014-TR y demás normas conexas, resuelvo:

PRIMERO: DECLARAR INFUNDADO**, el recurso de apelación interpuesto por el sujeto sancionado **BG17 SERVICIOS GENERALES E.I.R.L.**, con **RUC. 20555805617.

***SEGUNDO**: **CONFIRMAR**, en todos sus extremos la Resolución Jefatural N° 088-2020-ZDTPE-ILO; todo ello en conformidad a los considerandos del presente acto resolutivo.*

***TERCERO**: **TENER AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA**, de conformidad a la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del D.S. N° 012-2013-TR, en concordancia con el último párrafo del numeral 6.3 de la Directiva N° 001-2017-SUNAFIL/INII, esto es que el recurso de revisión es admisible a partir de la instalación del Tribunal de Fiscalización Laboral, el mismo que a la fecha aún no se ha implementado.*

CUARTO*: *NOTIFÍQUESE**, la presente resolución a la razón social BG17 SERVICIOS GENERALES E.I.R.L., y devuélvase los antecedentes de la materia a la dependencia de origen para sus efectos correspondientes. **TÓMESE RAZÓN y HÁGASE SABER.

