



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 059C-2013-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT

Callao, 22 de noviembre de 2013.

VISTO: El Recurso de Apelación con registro N° 02370 de fecha 18 de septiembre de 2013, que obra en autos de fojas 58 a 89 de autos, interpuesto por el Sujeto Inspeccionado denominado: **PESQUERA SUPERFISH S.A.C.**, contra la Resolución Sub Directoral N° 291-2013-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 08 de agosto de 2013, expedida en el marco del procedimiento sancionador seguido contra dicho Sujeto Inspeccionado al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo; y, sus modificatorias, y;

CONSIDERANDO:

Primero: Que, mediante Resolución Sub Directoral N° 291-2013-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT de fecha 08 de agosto de 2013, se impuso a la apelante una sanción económica de multa ascendente a la suma de **S/. 22,200.00 (Veintidós Mil Doscientos con 00/100 nuevos soles)**, por incumplimiento a las normas de orden sociolaboral, conforme a los fundamentos esgrimidos en la resolución venida en alzada;

Segundo: Que, la inspeccionada fundamenta su recurso de apelación, señalando que: **1)** El ordenamiento civil señala que los contratos son acuerdos de voluntades, por lo que regulan sus relaciones relativas a una determinada finalidad o cosa, obligándose mutuamente al cumplimiento de los pactos realizados, es que procedimos a requerir los servicios de las 06 personas detalladas; **2)** La sanción emitida ha sido explicada reiteradamente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo y que además se debe a una relación de naturaleza civil más no laboral;

Tercero: Que, de acuerdo con lo señalado en los numerales 1) y 2) del segundo considerando *supra*, resulta necesario precisar que, está admitido que el contrato de trabajo tiene los siguientes tres (03) elementos esenciales: a) *Prestación personal de servicios; en la medida que deber ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural, no invalida esta condición si el trabajador es ayudado por familiares directos que dependen de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores;* b) *Remuneración; que para todo efecto legal constituye el íntegro de lo que recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sea de libre disposición del trabajador, se asocia a este concepto también lo que otorga un beneficio o una ventaja patrimonial, siempre que cumpla con los requisitos anteriores;* c) *Subordinación jurídica; por la cual el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, quien tiene la facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de las razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador;*

Cuarto: Que, los elementos antes señalados, llamados esenciales, son los que determinan la existencia de un contrato de trabajo entre dos personas, a partir de su comprobación en la realidad de los hechos; por ello, el principio de primacía de la realidad viene a ser un elemento de juicio que ayuda a arribar a esa conclusión, cuando existe discrepancia con lo declarado por las partes en los documentos, lo que ha sido recogido por el máximo intérprete de la Constitución de la siguiente manera: *"Se presume la existencia de un contrato de trabajo indeterminado cuando concurren tres elementos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración. Es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud del cual este se obliga a prestar servicios de beneficio de aquel de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo"*;

Quinto: Que, relacionado con el punto anterior, tenemos la comprobación de la existencia de una relación laboral a pesar de que se ha celebrado con el trabajador un contrato civil de locación de servicios, en nuestro país, muchas empresas tienen la tendencia de utilizar este contrato para incorporar personal, con la finalidad de evitar los costos colaterales que exige la relación laboral (pago de beneficios sociales,





aportes y contribución a la seguridad social, etc), por ello, el contrato de locación de servicios es uno de naturaleza civil, no laboral, se distingue del contrato de trabajo, principalmente, porque no lleva intrínseco el elemento de la subordinación, es un contrato de prestación de servicios independientes y autónomos, quien presta el servicio (locador) lo hace sin estar jurídicamente subordinado a quien lo contrata y paga la retribución (comitente), la figura en comento se encuentra regulado en el Código Civil, cuyo artículo 1764° señala que: *“Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo a para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”*; en los hechos entonces, un contrato de locación de servicios no debe manifestarse en ninguna situación que evidencie la existencia de subordinación, caso contrario el contrato aparentemente de locación de servicios quedará desnaturalizado y se entenderá que es uno de carácter laboral, a plazo indefinido, esta desnaturalización opera justamente por aplicación del principio de primacía de la realidad ya que se comprobará la existencia de una relación de dependencia, naturalmente encubierta o “maquillada” por conveniencia exclusiva del empleador, no obstante, como ya se refirió, es muy común que las empresas incorporen personal a través de contratos de locación de servicios pero que esconden verdaderas relaciones de trabajo, es decir existe prestación subordinada, como ya se dijo, la finalidad es eludir el pago del costo laboral (beneficios sociales, aportes a la seguridad social) pues los contratos de locación no están gravados con ellos; o en otros casos, que no son pocos, se celebra este tipo de contratos también con la anuencia del personal contratado ante su deseo de que se efectúe descuento alguno a sus ingresos, por aplicación conjunta de este principio con aquel de irrenunciabilidad de derechos, aun cuando la persona contratada manifieste su deseo de que no se le incorpore a planilla como trabajador formal, igualmente la empresa deberá hacerlo y darle el tratamiento de cualquier servidor subordinado, así se tiene que el Supremo Tribunal ha determinado que: *“(…) el principio de la primacía de la realidad es una de las herramientas más relevantes del Derecho del Trabajo y su importancia radica en que en el ámbito de las relaciones laborales, algunos empleadores, con el objeto de burlar los derechos laborales, tratan de disfrazar una relación laboral y hacer aparecer como si se tratara de una relación de carácter civil o comercial, por lo que en virtud del principio antes indicado debe preferirse a los hechos de la realidad y determinar la verdadera naturaleza de la relación jurídica. De igual manera, este principio resulta de aplicación cuando con el objeto de burlar algunos acreedores o lograr algunos beneficios o las prestaciones de la Seguridad Social se trata de aparentar la existencia de una relación laboral.”*2;

Sexto: Que, a través del siguiente cuadro, se muestra las principales diferencias entre el contrato de trabajo y el contrato civil de locación de servicios:

CONTRATO DE TRABAJO	CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS
Las partes de la relación jurídica son el empleador y el trabajador	Las partes del contrato son el comitente y el locador. Este último es quien presta el servicio
Existe el elemento de subordinación, debida por el trabajador al empleador	No existe subordinación. EL locador actúa de manera autónoma e independiente
Se rige por las normas laborales	Se rige por el Código Civil y principalmente, la autonomía de la voluntad de las partes
Reconoce el pago de beneficios sociales a favor del trabajador (gratificaciones, CTS, descanso vacacional, participación en utilidades)	El locador de servicios no tiene derecho a percibir beneficios sociales
El trabajador es asegurado obligatorio a los regímenes de seguridad social (salud y pensiones)	El locador no es asegurado obligatorio a los regímenes de seguridad social, salud ni pensiones

Por lo tanto, es unánime en la jurisprudencia y en la doctrina laboral, que un contrato de locación de servicios se desnaturaliza y, consecuentemente, se entiende que hay una relación laboral de naturaleza indeterminada, cuando existen en la realidad de los hechos ciertas manifestaciones no es tal y sí un verdadero trabajador con derechos laborales, no son determinantes para que opere la desnaturalización, pero en conjunto con otros elementos sí pueden llevar al juzgador a concluir en la existencia de una relación laboral escondida, tales elementos pueden ser: a) *Cuando la empresa incorpora personal bajo contrato de locación de servicios para puestos de trabajo **esencialmente subordinados**, aunque no exista ley expresa*





que así lo establezca, existen puestos de trabajo que son esencialmente subordinados, es decir, que no precisan mayor prueba para demostrar la existencia de subordinación jurídica que el solo hecho de ocupar un cargo con estas características, para estos puestos de trabajo e empleos, es improcedente la utilización del contrato de locación de servicios, a manera de ejemplos, podemos citar el cargo de secretaria, el de gerente general, personal de mantenimiento y limpieza, vigilancia, asistentes en general, entre muchos otros casos, no es posible concebir una secretaria o un personal de vigilancia que actúe de manera independiente o insubordinada, sin reportar a un superior, basta el sentido común para concluir que ello no es posible, en ese sentido, la relevante jurisprudencia ha determinado lo siguiente: **“Se infiere la existencia de un contrato de trabajo a tiempo completo, pues la labor de cobranza domiciliaria lógica y humanamente no puede realizarse en menos de cuatro horas, máxime si la cartera de clientes está proporcionada y entregada por la propia emplazada”**³; b) Cuando el locador presta sus servicios de manera **permanente** en el centro de trabajo, usualmente no es una regla general, los locadores prestan sus servicios fuera del centro regular de labores pues este está diseñado para los trabajadores subordinados, casi exclusivamente; si bien es cierto que nada impediría, en principio, que un locador también preste sus servicios en el local de la empresa, cuando nos referimos a un independiente (por ejemplo, un asesor legal) lo regular u ordinario es que sus servicios sean desarrollados en un lugar elegido por este último desde donde remite los informes que la empresa lo requiere (por ejemplo, mediante correo electrónico o una llamada telefónica), solamente tendría que acudir al centro de labores cuando deba sustentar un informe o cuando la empresa requiera su presencia para un tema puntual, importante o de urgencia, pero no tendría que acudir frecuentemente allí, tanto menos estar permanentemente en ese lugar; c) Cuando el locador presta servicios a favor de una **única empresa**, la exclusividad no debiera ser una regla para el locador de servicios, lo usual es que quien presta servicios de manera independientemente tiene un sinnúmero de clientes entre personas naturales y jurídicas, a todas las cuales brinda sus servicios de manera simultánea, por ejemplo, un abogado externo que ejerce liberal e individualmente la profesión tendría que contar con una cartera de clientes a todos los cuales les gira sus recibos por honorarios, si por el contrario, solamente gira estos recibos a una única empresa puede ser un indicio de exclusividad y subordinación, que haría llevar al juzgador a la convicción de que en realidad existió una relación de carácter laboral; d) Cuando es la empresa quien proporciona las **herramientas de trabajo** al locador de servicios, quien brinda un servicio de manera independiente a través de un contrato de locación de servicios, usualmente lleva sus propios materiales y no proporciona únicamente su energía laboral (mano de obra), la puesta a disposición de solamente la fuerza de trabajo es una característica privativa de los trabajadores en el marco de una relación de tipo laboral, reiteramos en el contrato de locación de servicios quien brinda el servicio suele valerse de sus instrumentos, medios y procedimientos propios, se asimilan a este supuesto, la entrega de fotochecks, asignación de cuentas de correo electrónico con el domicilio de la empresa, tarjetas de presentación membretadas de la empresa: **“La subordinación queda demostrada con el hecho de que el agente contara con un fotocheck con código de barras para registra la asistencia, tal como ha quedado demostrado con el reporte de control de personal”**⁴; e) Cuando el locador de servicios es **sancionado** en caso de incumplimiento de sus funciones, una de las manifestaciones de la subordinación jurídica del trabajador al empleador, es la potestad de este último de sancionar disciplinariamente a su personal, en casos de incumplimientos y/o faltas disciplinarias, las amonestaciones y/o suspensiones son inaplicables para los locadores de servicios, porque para el incumplimiento de sus obligaciones la ley civil fija como consecuencia la resolución del contrato de locación de servicios (u otra como consecuencia menor como pueden ser las penalidades) pero nunca a la imposición de una sanción disciplinaria pues no corresponde a su condición, además, se trata de personas que no están subordinadas a la empresa, en mérito del mismo razonamiento, las figuras de la renuncia y el despido tampoco son aplicables a los locadores de servicios, por ser privativa de los trabajadores, para los locadores procede la resolución del contrato, a iniciativa propia o del comitente; f) En los meses de julio y diciembre, el locador recibe **doble retrobución**, o se le otorga derecho a **vacaciones anuales**, en esos términos, ya se ha referido que el locador de servicios no tiene derecho a percibir beneficios sociales pues estos corresponden exclusivamente a los trabajadores que los une un vínculo laboral, en el ámbito civil, que es el que corresponde a los locadores, solamente se abona la contraprestación por los servicios del locador, no obstante lo dicho, se suele presentar en la práctica que las empresas quizá por sentirse “culpables” de no registrarlos en planilla o para evitar descontentos, entregan en los meses de julio y diciembre una retribución mensual más, como una suerte de “pseudo – gratificación” o le otorgan derecho a descanso vacacional, ello es claramente un error que muchas veces es tomado por los jueces como reconocimiento por la propia empresa de que existe una relación de índole laboral,



Exo. N° 2630-2003-BE(A y S)

N° 4905-001-IND(S)



asimilamos en este supuesto, también al otorgamiento de cualquier otro tipo de liberalidad al locador de servicios, pues también desnaturaliza el contrato civil de locación de servicios, las liberalidades se otorgan únicamente a los trabajadores: **“Los actos de liberalidad solo tienen consecuencias y efectos jurídicos en tanto hayan sido otorgados para compensar deudas sociales (...). Así, aun admitiendo hipotéticamente la tesis de haberse entregado al agente cantidades en un acto de liberalidad, dicha posición está aceptando tácitamente la existencia de una relación de trabajo, por cuanto la liberalidad y la compensación son figuras típicas de una relación de trabajo que se exigen y vinculan mutuamente”**⁶; g) El locador percibe su **retribución con la misma periodicidad** que los trabajadores que se encuentran en planilla (quincenal o mensual), además se le otorga también incrementos en sus ingresos como a los trabajadores subordinados, resultando este ser un error muy frecuente de las empresas cuando contratan locadores de servicios, a quienes abonan sus honorarios con la misma periodicidad que sus trabajadores: si al personal dependiente se le abona de manera quincenal, lo mismo para los locadores; o mensual en ambos casos, ello constituye también un indicio de laboralidad de los servicios; asimismo, la empresa otorga incrementos a los locadores en la misma forma que a sus trabajadores dependientes cuando se trata de dos instituciones distintas, en el caso de los locadores de servicios, los reajustes en los ingresos tendrían que provenir mediando acuerdo de las partes y no unilateralmente por la empresa pues, aunque ello no esté prohibido, es un mecanismo propio y que distingue a los trabajadores de planilla, siendo un indicio más de laboralidad de los servicios: **“El otorgamiento de incrementos sucesivos en la retribución económica manifiesta la existencia de un contrato de trabajo, aun cuando las partes hayan suscrito un contrato de locación de servicios y se haya retenido el impuesto a la renta de cuarta categoría”**⁶; h) El locador de servicios cumple una **jornada de trabajo** y registra, todos los días, su ingreso y salida de la empresa, como si fuera un trabajador más de planilla, si un locador de servicios es una persona que actúa de manera independiente, es libre de cumplir sus funciones de acuerdo con sus propios intereses y necesidades, él decide como desprende su accionar, decide en que momento del día hará tal o cual tarea, para tal o cual cliente, a diferencia de un trabajador subordinado, en que su empleador le indica no solo como debe laborar sino también en qué horas del día y, en muchos casos, el orden de prelación en la entrega de los trabajos o encargos, el locador de servicios no cumple una jornada laboral, o no debiera cumplirla, imponerles una jornada de trabajo es desnaturalizar el carácter independiente del contrato y así es tomado por los jueces laborales en los casos que resuelven; por lo tanto, las empresas no deben exigir a sus locadores que registren su ingreso a la empresa, ni tampoco cuando se retiran de ella: **“El control de la asistencia y la credencia del trabajador son documentos con los cuales se puede acreditar la calidad de trabajador permanente demostrando así la desnaturalización del contrato. Si bien es cierto existe un contrato de locación de servicios, en el ejercicio de la labor se convirtió en un contrato de trabajo, por tanto, es de aplicación al presente caso el principio laboral de primacía de la realidad, toda vez que la relación laboral existente entre las partes es de naturaleza permanente, bajo dependencia, al exigirse el marcado de ingreso y salida”**⁷; i) Al cumplir el plazo de duración del contrato de locación de servicios, al locador se le hace entrega de un **certificado de trabajo**, el cual resulta ser un documento que se debe entregar únicamente a favor de los trabajadores de planilla, cuando cesan en el empleo, tiene por finalidad expresar en documento escrito el tiempo de servicios del trabajador, y solo a solicitud de este, la calidad de su trabajo y una evaluación de su comportamiento, sirve para futuras oportunidades de empleo, al no ser trabajadores, los locadores de servicios no tienen derecho, en principio, a que se les haga entrega de un certificado de trabajo en los términos señalados, aunque debemos ser conscientes de que en la práctica suelen solicitarlos, también para demostrar su experiencia y cualidades cuando desean incorporarse a un nuevo empleo, en estos casos, se recomienda otorgar únicamente una constancia de servicios y no propiamente un certificado de trabajo; dicha constancia expresará solamente la fecha de inicio y término del contrato de locación de servicios, dejándose constancia que los servicios fueron prestados de manera independiente: **“El elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con el contrato de locación de servicios es el de la subordinación del trabajador con respecto al empleador, que otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo por el que se les obligó (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario). En caso de que se acredite la existencia de un trabajo subordinado o dependiente consistente en la actitud por parte del comitente de impartir órdenes a quien presta el servicio, o en la fijación de un horario de trabajo para la prestación**

⁵ Exp. N° 898-93

⁶ Exp. N° 1499-90-CD

⁷ Exp. N° 1358-2002-AA/TC-Lima



del servicio, entre otros supuestos, indudablemente se estará ante un contrato de trabajo, así se le haya dado la denominación del contrato de locación de servicios. Es decir que si en la relación civil se encuentran los tres elementos citados, estaríamos indefectiblemente en presencia de una relación laboral; más aún, si se aprecia que el comitente ha ejercido los poderes que le son inherentes al empleador, como son el poder de dirección y el poder sancionador, se estará ante una relación laboral que ha sido encubierta como un contrato de naturaleza civil por lo que es en este caso de aplicación el principio de primacía de la realidad⁸;

Séptimo: Que, cuando se ha verificado que el aparente locador de servicios es realmente un trabajador subordinado, y lo fue desde que ingresó a la empresa o aún desde otro momento, queda claro que a dicha persona se le ha desconocido en su perjuicio el goce de sus derechos laborales, tales como beneficios sociales, afiliación obligatoria a regímenes de seguridad social (salud y pensiones), naturalmente estamos frente a un severo perjuicio ya que si esa persona no percibió, por ejemplo, gratificaciones en Fiestas Patrias y Navidad, tampoco tuvo derecho a descanso vacacional y, de haber sufrido una enfermedad o accidente que ameritaba atención médica, no habría podido acceder a ella ya que nunca fue afiliado ni la empresa realizó aporte alguno al seguro, en este último caso, no es difícil imaginar que si el aparente locador debía tomar un descanso médico prolongado por haber sido intervenido quirúrgicamente seguramente perdía su empleo, sin contar con que mientras duró el descanso no habría percibido subsidio o ayuda económica alguna, por ello cuando por aplicación del principio de primacía de la realidad se determina que un locador de servicios no es más que un mero trabajador subordinado, la primera consecuencia, y quizás la más importante es que deberá reconocérsele esta calidad, incorporársele a la planilla como tal y se le deberá reintegrar los beneficios sociales que la empresa le desconoció por mucho tiempo, desde que comenzó con sus servicios, más los respectivos intereses devengados, ahora bien por causa de la desnaturalización del contrato de locación de servicios, no solamente se deberá reconocer la calidad de trabajador al aparente locador sino que la relación laboral deberá ser una a plazo indefinido y no a plazo fijo, por las siguientes razones: i) *Operará la presunción establecida en el artículo 4° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, mencionada en líneas precedentes, en el sentido de que la presunción general responde a la existencia de un contrato de naturaleza indeterminada; ii) Sin perjuicio de ello, la contratación a plazo fijo exige una formalidad, cual es, que conste por escrito, si el locador a quien luego de le reconoció su condición de trabajador no tenía un contrato de trabajo escrito, no cabe presumir la existencia de un contrato de trabajo a plazo fijo sino una relación indefinida⁹;*

Octavo: Que, la Ley N° 28806, Ley general de Inspección del Trabajo, en su artículo 2°, estipula principios que regulan el Sistema Inspectivo, comprendiendo entre ellos al de primacía de la realidad, reproduciendo el espíritu de este principio, señala la ley que en caso de discordancia entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados, por ello la finalidad de un sistema inspectivo es garantizar el adecuado cumplimiento de la normativa laboral en general, que comprende también, sin limitarse a la prevención de riesgos laborales, colocación, empleo, trabajo infantil, promoción del empleo y formación para el trabajo, seguridad social, migración y trabajo de extranjeros, entre muchas otras materias, por ello para cumplir con sus fines, los inspectores están premunidos de facultades como el poder ingresar libremente a cualquier hora del día o de la noche, sin previo aviso, a los centros de trabajo, si se quiere el principio de primacía de la realidad es consustancial a la inspección misma, no podría concebirse un sistema idóneo de fiscalización si no se permitiera a los inspectores poder comprobar directamente los hechos y privilegiar la información que se recoja en desmedro de lo señalado en los documentos o en las formalidades, por tales razones consideramos que en el trámite de una inspección laboral, quizás la etapa más importante desde el punto de vista de los empleadores, es justamente la visita misma, siendo ese el momento en el cual deben acreditar el cumplimiento de las obligaciones laborales sin esperar hasta una posterior etapa de impugnación; por lo tanto, antes que una facultad, entonces es un deber de los inspectores de trabajo aplicar el principio de primacía de la realidad¹⁰;



Exp. N° 0189-2005-PA/TC-Huancavelica

Exp. N° 03730-2005-Pa/TC-Loreto: "[si se acredita que una persona fue contratada para realizar labores por plazo determinado de manera subordinada], el contrato civil suscrito sobre la base de estos supuestos se debe considerar como un contrato de trabajo de duración indeterminada, y cualquier decisión del empleador de dar por concluida la relación laboral solo podría sustentarse en una causa justa establecida por la ley y debidamente comprobada, de lo contrario se configuraría un despido arbitrario"

Exp. N° 1441-2001-DRTPSL-DTPSC-DIHSO: "La posibilidad de aplicar, en este caso, el principio de primacía de la realidad, es de precisar que ello supone que existan hechos fácticos que se encuentren en contradicción con la formalidad declarada por las partes; de tal manera que el derecho prefiere la realidad material a la formalidad aparente. En este caso, el inspector no ha señalado en el acta cuáles son los hechos fácticos que lo llevan a las conclusiones anotadas en el acta, siendo en consecuencia imposible determinar si es que se ha aplicado correctamente este principio"

Noveno: Que, con lo señalado precedentemente, la alegada formalidad material que el apelante esgrime, ha sido desvirtuada producto de las inspecciones laborales llevadas a cabo por el Inspector de Trabajo comisionado, en ese orden de ideas, a su vez el servidor de inspección ha fundamentado de manera congruente, debida y fundamentada en derecho, la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, al haber denotado la existencia de los elementos que denotan una relación laboral válida, preceptos que se encuentran debidamente sustentados, lo que se encuentra acorde con lo dispuesto en el numeral 48.1 del artículo 48° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, por ello, lo alegado por el apelante resultado infundado, máxime si no adjunta valor probatorio alguno que permita ser valorado, para efectos de determinar que el inferior en grado no ha llevado una debida valoración de los actuados que obran en la orden de inspección; por lo tanto, corresponde a los trabajadores afectados ser registrados bajo la condición contractual de indeterminados, así como, los beneficios sociales generados de acuerdo a ley, dejados de percibir;

Décimo: Que, en ese sentido, el proceso inspectivo tiene su basamento en un etapa de investigación, de la cual no emana ningún efecto jurídico; por lo tanto, alegar nulidad respecto del expediente de actuaciones inspectivas resulta infundado, puesto que la figura de remedio de nulidad opera en relación a la emisión de un acto administrativo, siendo así, es de concluir que del Acta de Infracción N° 060-2013 no emana efecto jurídico alguno;

Undécimo: Que, de acuerdo con los argumentos expuestos precedentemente, los fundamentos alegados por el apelante no enervan el mérito de lo resuelto por el inferior en grado; por lo que corresponde que este Despacho con lo esgrimido en los anteriores considerandos, confirmar todos los extremos de la resolución venida en alzada;

Por lo expuesto, y en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 28806; Ley General de Inspección del Trabajo, y su Reglamento, Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus modificatorias;

SE RESUELVE:

CONFIRMAR la Resolución Sub Directoral N° 291-2013-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 08 de agosto de 2013 en todos sus extremos, la que impone una multa ascendente a la suma de **S/. 22,200.00 (Veintidós Mil Doscientos con 00/100 Nuevos Soles)**, emitida por la Sub Dirección de Inspección del Trabajo, precisándose que habiéndose causado estado con el presente pronunciamiento al haberse agotado la vía administrativa, toda vez que, contra las resoluciones de segunda instancia no procede medio impugnatorio alguno; en consecuencia, devuélvase los de la materia a la oficina de origen para sus efectos.-

HÁGASE SABER.-

