

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 175-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 1343-2014-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 127-2017-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT

Sumilla: RELACIONES LABORALES

Callao, 14 de diciembre de 2017.

VISTO: El recurso de apelación interpuesto mediante escrito Nº00002397 de fecha 06 de noviembre de 2015, por la **ASOCIACION EMMANUEL** identificada con RUC Nº 20193336397, en contra de la Resolución Sub Directoral Nº 200-2015-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT, con fecha 06 de julio de 2015, expedida en el marco del procedimiento sancionador, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley Nº 28806 (en adelante, la **LGIT**) y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, el **RLGIT**);

I. ANTECEDENTES.

De las actuaciones inspectivas y el procedimiento sancionador.

Mediante Orden de Inspección Nº1343-2014-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT, de fecha 26 de setiembre de 2014, se dio inicio al procedimiento de inspección laboral realizado a fin de verificar el cumplimiento de las disposiciones referidas planillas o registros que la sustituyan: registros trabajadores y otros en la planilla; planillas o registros que la sustituyan: entrega de boletas de pago al trabajador y sus formalidades; contratos de trabajo: primacía de la realidad, concluyendo el citado procedimiento con la emisión del Acta de Infracción Nº 127-2015, de fecha 06 de enero de 2015, la cual determinó la propuesta de multa por la comisión de una infracción **GRAVE** por no haber acreditado haber registrado/declarado con arreglo a Ley en el PDT Planilla por el periodo de setiembre de 2014 y con se real fecha de ingreso a los trabajadores afectados de acuerdo al artículo 24.2 de la **RLGIT**, una infracción **LEVE** por no acreditar haber entregado las Boletas de pago correspondientes a los meses de Enero a octubre de 2014 de acuerdo a lo establecido en el numeral 23.2 del artículo 23º de la **RLGIT**.

De la Resolución Apelada

La Subdirección de Inspección del Trabajo, actuando como órgano resolutor de primera instancia, emitió la Resolución Sub Directoral Nº 200-2015-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT con fecha 17 de julio de 2015, mediante la cual sanciona a la inspeccionada por haberse determinado una infracción **GRAVE** a las normas de relaciones laborales por no haber registrado/acreditado con arreglo a Ley en los PDT Planilla Electrónica al periodo 09/2014 a los trabajadores afectados, por la que se impuso a la recurrente una sanción económica por la suma **DE S/ 3,990.00 (TRES MIL NOVECIENTOS NOVENTA CON 00/100 SOLES)**; por incumplimiento en las siguientes materias:

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 175-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 1343-2014-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

N°	MATERIA	NORMA VULNERADA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPO LEGAL (REGLAMENTO)	N° TRABAJADORES AFECTADOS	SANCION IMPUESTA
01	Relaciones Laborales	Decreto Supremo N° 018-2007-TR (art. 2°), Resolución Ministerial N° 250-2007-TR, Decreto Supremo N°015-2010-TR y Decreto Supremo N° 015-2010-TR	No haber registrado/declarado con arreglo a Ley en los PDT planilla electrónica a los trabajadores.	Numeral 24.2 del artículo 24° del D.S. N° 019-2006-TR. GRAVE	3	S/. 11,400.00
MONTO TOTAL DE LA MULTA Reducción al 35% de la deuda total ¹						S/. 11,400.00 S/. 3,990.00

Del recurso de apelación presentado por la inspeccionada.

Dentro del plazo establecido por Ley, la inspeccionada interpone recurso de apelación en contra de la resolución mencionada ut supra; el mismo que sustenta principalmente en los siguientes argumentos:

1. El sujeto inspeccionado señala que respecto a la manifestación del trabajador Darwin Llontop Vásquez el cual declaró "que el día que falta tiene que traer un reemplazo" acreditando de esta manera que el locador de servicios puede designar a algún tercero para el cumplimiento de la prestación. Por lo que no cabría efectuar una comprobación de la misma, toda vez que el Sr. Llontop prestaba servicios en otros establecimientos de salud, realizando las mismas labores, por lo que deviene en imposible que una persona pueda cumplir un horario completo en dos establecimientos de salud al mismo tiempo. Sobre la supuesta remuneración mensual, no existe ya que el monto cobrado por los locadores no es fijo ni previamente determinado, sino es variable y depende de la cantidad de atenciones prestadas a los pacientes en el mes. Finalmente, en cuanto a la labor subordinación, no se puede tomar en cuenta ya que los trabajadores afectados no se encontraban sujetos a un horario establecido ni tampoco reciben órdenes directas de un empleador.

2. Asimismo, indica que no acreditó haber registrado en el PDT Planilla Electrónica al periodo 9/2014 a los trabajadores afectados, debido a que en diversas ocasiones se propuso suscribir un Contrato de trabajo con su representada con la finalidad de poder fiscalizarlos y exigir la prestación personal de los servicios; sin embargo, los trabajadores no deseaban percibir un monto fijo y tampoco cumplir un horario estricto, facultades de dirección concedidas únicamente en una relación laboral la cual no se aplicó.

II. CUESTIONES EN ANÁLISIS.

1. Determinar si los argumentos de la recurrente son amparables, al haber sido sancionado por haber incurrido en infracción a las relaciones sociolaborales.

¹ Reducción del 35% de S/ 11,400.00 de acuerdo a lo previsto en la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N°30222.

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 175-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 1343-2014-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

2. Establecer si corresponde confirmar, revocar o declarar la nulidad de la resolución materia de apelación. En ese orden de ideas, es necesario que este despacho determine, si lo desarrollado por el inspector comisionado, al momento de hacer la calificación de la infracción, obedece realmente a la sanción propuesta que objeta el apelante.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: En lo que respecta al primer argumento señalado por el inspeccionado, es preciso señalar que, la Planilla Electrónica es el documento llevado a través de medios electrónicos, presentado mensualmente a través del medio informático desarrollado por SUNAT, en el que se encuentra registrada la información de los trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, prestador de servicios - modalidad formativa, personal de terceros y derechohabientes. Además, legalmente es una obligación laboral formal de periodicidad mensual, el cual sustituye a las planillas de pagos y remuneraciones que son llevadas en libros, hojas resueltas o microformas. No requiere ser autorizada por la Autoridad Administrativa de Trabajo; se remite directamente a través del aplicativo informático descargado del Portal de la SUNAT y el MTPE.

En ese sentido, de acuerdo a lo señalado en el Decreto Supremo N° 018-2007-TR en donde se establecen disposiciones relativas al uso del documento denominado "Planilla Electrónica", los empleadores que se encuentren en cualquiera de los siguientes supuestos se encuentran obligados a llevar una Planilla Electrónica a partir de enero de 2008, entre otros supuestos, los que cuenten con uno (1) o más prestadores de servicios (modalidad formativa laboral o prestador de servicios de cuarta categoría) y/o personal de terceros.

Por tanto, si bien no se puede excluir a los empleadores que posean trabajadores de terceros en el registro de planilla electrónica, es preciso determinar primero qué tipo de relación hubo entre la inspeccionada y los trabajadores afectados; esto es, si hubo una relación laboral de "trabajador subordinado" o una relación civil de "locador independiente y no subordinado". Para tal fin es necesario hacer una primera distinción entre lo que es un contrato de trabajo.

SEGUNDO: Con relación al contrato de trabajo, el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 01846-2005-PA/TC considera necesario precisar que se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos: **la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración** (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración). Es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquel de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo.

Por su parte, el contrato de locación de servicios ha sido definido en el artículo 1764^o del Código Civil como aquel acuerdo de voluntades por el cual "el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución". Por tanto, de la definición que establece el Código Civil, el elemento esencial de este contrato es la independencia y libertad del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios.

De lo expuesto, se aprecia que 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, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 175-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 1343-2014-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

con relación al trabajo por el que se les contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario).

Así, 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 del servicio, entre otros supuestos, indudablemente se estará ante un contrato de trabajo, así se le haya dado la denominación de 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 realidad.

TERCERO: En el presente caso, se observa de los hechos comprobados por el inspector comisionado en las visitas de inspección con fechas 16 de octubre de 2014 y 11 de diciembre de 2014, que respecto a los trabajadores Darwin Llontop Vásquez quien se desempeñaba labores de técnico de rayos X, siendo su fecha de ingreso el 23 de diciembre 1999 y cuya jornada y horario de trabajo era de lunes a viernes de 8:00 a 17:00 horas y sábados de 8:00 a 13:00 horas percibiendo una remuneración mensual de S/. 3,800.00 soles; Wilfredo Villafana Yzaguirre, efectuaba labores de técnico de laboratorio, siendo su fecha de ingreso el 15 de abril de 1992 y cuya jornada y horario de trabajo era de lunes a viernes de 8:00 a 17:00 horas y sábados de 8:00 a 13:00 horas percibiendo una remuneración mensual de S/. 2,500.00 soles; y la trabajadora Susana Marleni Warton Polo efectuaba labores de técnica de laboratorio, siendo su fecha de ingreso en octubre de 1994 y cuya jornada y horario de trabajo era de lunes a viernes de 8:00 a 17:00 horas y sábados de 8:00 a 13:00 horas percibiendo una remuneración mensual de S/. 3,800.00 soles. Por lo que se puede verificar que la prestación recayó en cada uno de los trabajadores mencionados, y que en el caso de David Llontop Vásquez a pesar de haber declarado el día 16 de diciembre de 2014 *"que el día que falta tiene que traer un reemplazo"* no es un hecho evidente que se constató adecuadamente. Asimismo se verificó la subordinación por parte de la Directora del Policlínico Emanuel a los tres trabajadores y que el hecho de haberse establecido un horario de trabajo, cabe la presunción de la existencia de un vínculo de subordinación por parte del empleador, cumpliéndose los tres elementos propios de un contrato de trabajo, siendo presupuesto necesario para la determinación de un vínculo laboral.

Por lo tanto, habiéndose determinado que los trabajadores afectados, al margen de lo consignado en el texto de los contratos de locación de servicios suscritos por las partes, estos han desempeñado labores en forma subordinada, es de aplicación el Principio de la Primacía de la realidad, en virtud del cual queda establecido que entre las partes ha habido una relación de naturaleza laboral y no civil; por lo que el sujeto inspeccionado debió incluir al trabajador afectado en la "Planilla Electrónica".

CUARTO: Respecto al reconocimiento de la fecha real de ingreso de los trabajadores en la Planilla Electrónica, es preciso tener en cuenta que en los hechos verificados por el inspector comisionado, se observa que si bien el sujeto inspeccionado acredita haber registrado en Planilla, se evidencia contradicciones entre los datos referidos a la fecha de ingreso presentados tanto en el PDT 601 al mes de setiembre 2014 - constancias de alta y baja en el T-Registro y su la real fecha de ingreso conforme presentamos en el siguiente cuadro:

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 175-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 1343-2014-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

N°	DNI	AP. PATERNO	AP. MATERNO	NOMBRES	F. INGRESO REG. PLANILLA ELECTRONICA FECHA 06.01.2015	F. INGRESO RELACION DEL PERSONAL
1	08075475	LLONTOP	VASQUEZ	DARWIN	02.01.2015	23/12/1999
2	06917224	VILLAFANA	YZAGUIRRE	WILFREDO ENRIQUE	02.01.2015	15/04/1992
3	25560274	WARTON	POLO	SUSANA MARLENI	02.01.2015	OCT 1994

Al respecto, de la verificación de los hechos fácticos, se puede observar que las fechas de ingreso presentadas en el Planilla Electrónica, difieren de las señaladas en la relación del personal presentada en las investigaciones inspectivas, por lo que se puede verificar que el empleador no registró correctamente los datos relacionados a la fecha de inicio de los trabajadores mencionados anteriormente. En ese sentido, es preciso señalar que el inicio de la relación laboral establece una serie de obligaciones para la empresa, el mismo día o dentro de las 24 horas de iniciado el contrato de trabajo, así como documentación que se debe tener en cuenta, por lo que los empleadores se encuentran obligadas a consignar datos reales y verificables respecto a los nuevos trabajadores en el T-Registro (planilla electrónica) en el mismo día de inicio de labores. Por lo que si bien el sujeto inspeccionado presentó información relativa al registro en la Planilla Electrónica respecto a los (3) trabajadores afectados, estos no pudieron tomarse en cuenta ya que se adjuntaron datos no verídicos respecto a la fecha de inicio de los trabajadores afectados, máxime si se le otorgó (4) días hábiles para que adoptara las medidas necesarias, adjuntándose datos no verídicos respecto a la fecha de inicio de los trabajadores afectados en los descargos.

Conforme a lo expuesto, en el presente considerando y teniendo en cuenta que no ha quedado acreditada la vulneración del Debido Proceso, al haberse efectuado una calificación y tipificación sobre la conducta de no haber registrado en Planilla Electrónica a sus trabajadores con derecho según sus fechas de ingreso, al no acreditar en las actuaciones inspectivas de investigaciones los T-Registros: Registradores de Prestadores (Formulario 1604-I), corresponde confirmar la sanción propuesta por el Inspector Auxiliar de Trabajo comisionado e impuestas por el inferior en grado.

En consecuencia, habiéndose efectuado la debida revisión de lo actuado y la debida verificación de los argumentos del inspeccionado se puede señalar que no se logra enervar lo resuelto por el inferior en grado, toda vez que, no se encuentra asidero legal ni fáctico que desvirtúe en parte lo constatado por el inspector y lo resuelto por el inferior en grado, siendo ello así, y estando a lo expuesto corresponde acoger en parte la sanción impuesta.

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:

PRIMERO.- Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la **ASOCIACION EMMANUEL.**, identificada con **RUC N° 20193336397**, presentado en fecha 06 de enero de 2015 en contra la Resolución Sub Directoral N°200-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT.

SEGUNDO.- CONFIRMAR la Resolución Sub Directoral N° 200-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT, de fecha 17 de julio de 2015, por los fundamentos contenidos en la presente resolución.

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 175-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 1343-2014-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

TERCERO: Habiendo causado estado con el presente pronunciamiento al haberse agotado la vía administrativa, en consecuencia, devuélvase los de la materia a la oficina de origen para sus efectos.

HÁGASE SABER.-



Gobierno Regional del Callao
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
Abog. MIGUEL ANGEL PICOAGA VARGAS
Director de Inspección del Trabajo

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCION DE INSPECCION DEL TRABAJO DEL CALLAO
DIRECTOR