



“Año de la universalización de la salud”

**RESOLUCIÓN GERENCIAL REGIONAL N° 017 -2020-GR-LL-GGR/GRTPE**

**EXPEDIENTE SANCIONADOR : 012-2018-PS-ZTPE/SPLL**  
**SUJETO RESPONSABLE : CARBAJAL ALZAMORA VICTOR HUGO**  
**RUC : 10157044414**  
**DOMICILIO : AV. ARENALES N° 773 BLOCK 02-DPTO 603 (ESQUINA JIRON PABLO BERMUDEZ)-LIMA-LIMA.**

**10 MAR. 2020**

Trujillo,

**VISTOS:** El recurso de apelación ingresado con registro N° 050050210/04294033, que obra de fojas ciento cuarenta y dos (142) a fojas ciento sesenta y nueve (169), interpuesto por la persona natural con negocio **CARBAJAL ALZAMORA VICTOR HUGO** contra la RESOLUCION SUB GERENCIAL N° 00005-2019-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT, de fecha 28 de Enero del 2019, expedida en el marco del procedimiento sancionador, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección de Trabajo – Ley N°28806 (en adelante LGIT) y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y normas modificatorias (en adelante RLGIT); y,

99696

**I. ANTECEDENTES**

**1.1.- Del procedimiento de actuaciones Inspectivas:**

Mediante orden de inspección N° **021-2017-AIT-ZTPE/SPLL**, se dio inicio a las actuaciones inspectivas, al amparo del artículo 13° de la LGIT, designándose a la Inspectora auxiliar de trabajo **Maria V. Chunga Martinez**, a fin de que realice actuaciones inspectivas de investigación a la persona natural con negocio **CARBAJAL ALZAMORA VICTOR HUGO** (en adelante la inspeccionada), con el fin de verificar el cumplimiento de la normativa socio laboral en materia.

**1.2.- De la Resolución Sub Gerencial N° 00005-2019-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT:**

En mérito al Acta de Infracción de fecha 16 de Junio del 2017, dio origen a la Resolución Sub Gerencial N° 00005-2019-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT, la misma que obra de fojas ciento treinta y cinco (135) a fojas ciento treinta y ocho (138), en la que se resuelve multar a la inspeccionada con el monto de **S/39.750,75 (TREINTA Y NUEVE MIL SETECIENTOS CINCUENTA CON 75/100 SOLES)**, por haber incurrido en infracción Grave y muy grave en la Infracción en materia de relaciones laborales – No acreditar la entrega de boletas pago, No pagar la bonificación por escolaridad, no depositar el pago por movilidad, incumplimiento de pago u oportuno íntegro y oportuno de la remuneración, no acreditar la inscripción del seguro social en salud, no acreditar la inscripción del seguro social de pensiones, no acreditar el pago de gratificaciones truncas, no acreditar el pago de CTS truncas, no acreditar el pago de vacaciones truncas, no acreditar el registro en plantilla, no acreditar el pago del seguro complementario de alto riesgo, no acreditar la entrega de implementos e protección personal y no asistir a la diligencia de comparecencia; Tipificación Legal Numeral 23.2, 24.4, 24.5, 25.5, 27.9,27.15 y 46.10 del artículo 23,24,25 y 46 del Reglamento de la Ley General de Inspección de trabajo.



“Año de la universalización de la salud”

### 1.3.- Recurso de apelación presentado por el Inspeccionado:

La apelante, mediante escrito de registro N° 05050210/04294033, de fecha 28 de Marzo del 2019 interpone recurso de apelación contra la Resolución Sub Gerencial N°00005-2019-GRLL-GGR/GRSTPE-SGIT, señalando lo siguiente:

- 1.3.1. *“El Gobierno Regional la Libertad solo puede sancionar a microempresas, el literal f) del artículo 48 de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales- Ley N° 27867 (en adelante, la LGR), establece claramente que los gobiernos regionales solo tienen potestad para sancionar a microempresas, siendo, así el texto de la LGR establece claramente: ARTICULO 48.- Funciones en materia de trabajo, promoción del empleo y la pequeña y microempresa (...) f. Conducir y ejecutar los procedimientos de promoción del empleo y fomento de la pequeña y microempresa, así como los procedimientos de supervisión, control e inspección de las normas de trabajo respecto a las microempresas aplicando las sanciones que correspondan de acuerdo a ley en el ámbito de su competencia”(el subrayado y la negrita son nuestras.* Es importante mencionar, que el texto dicho literal (vigente a la fecha) fue modificado por la Segunda Disposición complementaria modificatoria de la Ley que creo la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)- Ley N°29981 (publicada el 15 enero 2013); pues dicha ley claramente establece en su artículo 3 denominado:” ámbito de competencia”, que los Gobiernos Regionales realizan la labor de supervisión, control e inspección solo con relación a las microempresas; así el texto de dicha ley indica lo siguiente: “ Artículo 3.- Ámbito de competencia (...)los gobiernos regionales, en el marco de las funciones establecida en el artículo 48, literal f)( de la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, desarrollan y ejecutan, dentro de sus respectivos ámbito territorial, todas las funciones y competencias señaladas en el artículo 3 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, con relación a las microempresas, sean formales o no y de acuerdo a como lo defina el reglamento, en concordancia con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como las normas que emita rector del sistema funcional.” **(el subrayo y la negrita son nuestras) ”.**

- 1.3.2 “La potestad sancionadora de los Gobiernos Regionales a partir de la creación de la SUNAFIL se vio limitada solo a las microempresa; esto es importantísimo mencionar porque nuestra no tiene la condición de microempresa y por ello el acta de infracción y el informe final ( actos administrativos) que contienen la sanción propuesta a nuestra empresa han sido emitidos por órganos de una entidad no competente para ellos y por tanto se encuentran inmersos en las causales de nulidad previstas en los incisos 1 y 2 del artículo 10 del T.U.O. de la Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante D.S. N°006-2017-JUS (en adelante, la LPAG). En esa misma línea, la LPAG al regular el procedimiento administrativo sancionador, establece los principios de la potestad sancionadora administrativa y claramente establece lo siguiente: “Artículo 246.- Principios de la potestad sancionadora administrativa, la potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente los siguientes principios especiales: 1. Legalidad.- solo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora. Lo expuesto, hace evidenciar que el legislador al regular el procedimiento administrativo sancionador ha reconocido la solemnidad de otorgar la potestad sancionadora a una entidad solo por norma con rango de Ley para proteger al administrado de la imposición de una sanción por parte de una entidad cuya delegación de competencias para sancionar no haya pasado previamente por un debate de las



“Año de la universalización de la salud”

representaciones políticas de la nación en el congreso de la Republica, que es el ´ poder del Estado que nuestra Constitución prevé como el naturalmente competente para aprobar normas con rango de Ley (...).

1.3.3. “ Nuestra empresa no es microempresa y los estratos empresariales en el Perú diferencian la condición de microempresa de la pequeña empresa.- conforme podrá apreciar de la propia acta de infracción y del expediente, nuestra empresa no se encuentra acreditada ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo como Microempresas; siendo así debemos decir que en el Perú existe la distinción entre microempresa, pequeña empresa, mediana empresa y gran empresa; pues, así lo establece el título II de la Ley N°30056 que al modificar el artículo 5 del texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial establecido: Artículo 5.- Características de las micro, pequeñas y medianas empresas.- Las micro , pequeñas y medianas empresas deben ubicarse en alguna de las siguientes categorías empresariales, establecidas en función de sus niveles de ventas anuales: Microempresa: venta anuales hasta el monto máximo de 150 unidades impositivas tributarias(UIT). Pequeña Empresa: venta anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1700 unidades impositivas tributarias (UIT). Mediana Empresa: venta anuales superiores a 1700 UIT y hasta el monto máximo de 2300 UIT(...)”.

1.3.4. “ De la no inclusión de nuestra empresa en el listado de microempresas a cargo de fiscalización y sanción de los Gobiernos Regionales.- Que conforme hemos indicado, el segundo párrafo del artículo 3 de la Ley N°29981-Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley general de inspección del trabajo y la Ley 27867, Ley Organiza de Gobiernos Regionales establece que los gobiernos regionales, en el marco de las funciones establecidas en el artículo 48, literal f) de la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, desarrollan y ejecutan dentro de sus respectivo ámbito territorial, todas las funciones y competencias señaladas en el artículo 3 de la Ley 28806, Ley general de inspección del Trabajo, con relación a las microempresas, sean formales o no. Que, es esa línea, el literal l) del artículo 4 del reglamento del sistema de inspección del trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°002-2017-TR, establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba el listado de microempresas a ser fiscalizadas por Gobiernos Regionales. Siendo así, mediante Resolución Ministerial N° 254-2016-TR el Ministerio de Trabajo aprobó el listado de las microempresas que son fiscalizadas por los Gobiernos Regionales durante el 2017, y donde pondrá apreciar que no figura nuestra empresa, pues, como venimos sosteniendo claramente no tiene la condición de microempresa y por tanto el Gobierno Regional la Libertad no es competente para imponerle una sanción en materia laboral.”

1.3.5. “ De la falta de tipicidad entre la resolución de sanción y el acta de infracción, lo cual vulnera el derecho de defensa.- como se puede apreciar de la resolución de sanción se indica que se sanciona al empresa por la conducta infractora de :” No acreditar el pago de remuneración”; sin embargo, en el acta de infracción se señalada que la conducta infractora detectada es “ no acreditar el pago de beneficios sociales”, en ese sentido, la resolución impugnada tiene un vicio en el sentido que evidencia que no se ha tipificado de forma correcta la infracción, lo cual, ha vulnerado el derecho de defensa de nuestra empresa al permitirnos presentar descargos referidos a una imputación distinta de la que se valora para efectos de imponer la sanción; lo cual evidencia una falta de motivación entre la imposición de la sanción y los hechos verificados en la etapa inspectiva. Siendo



“Año de la universalización de la salud”

así, como sabemos la falta de adecuada motivación acarrea la nulidad de un acto administrativo conforme a lo previsto por la LPAG.”

- 1.3.6. “ De las causales de nulidad previstas en la LPAG en las que se encuentra inmersa la resolución impugnada.- como sabemos la LPAG establece claramente las causales de nulidad de un acto jurídico y en el presente caso invocamos que la resolución impugnada se encuentra inmersa en las causales de nulidad previstas en los numerales 1 y 2 del artículo 10 de la LPAG; puede así claramente enunciar el artículo 10, siendo así indicamos que la resolución impugnada se encuentra inmersa en la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10 de la LPAG porque contravienen la Constitución y las Leyes, al irrogarse el Gobierno Regional la Libertad competencia para sancionar a una empresa como la nuestra que no es microempresa, ello en contravención del literal f) del artículo 48 de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales- Ley 27867 que establece claramente que la potestad sancionadora en materia laboral de Gobierno Regional es solo respecto a las microempresas; en ese sentido, la resolución impugnada también infringe el principio de legalidad aplicable a todo procedimiento administrativo sancionador previsto en el artículo 246 de la LPAG que indica que solo por norma con rango de Ley se puede otorgar a una entidad la potestad sancionadora y en el presente caso no existe en nuestro ordenamiento jurídico normal con rango de Ley que le otorgue potestad sancionadora al Gobierno Regional sobre empresas que no son microempresas.”



## 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 la infracción y la sanción impuesta por el inferior en grado se encuentra conforme a Ley.

## III. COMPETENCIA:

De acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo N° 016-2017- TR, establece en su Artículo 55°, sobre los recursos administrativos, literal b) “Recurso de apelación: se interpone ante la autoridad que emitió la resolución en primera instancia a fin de que lo eleve a su superior jerárquico, el que resolverá sobre el mismo. El recurso debe indicar los fundamentos de derecho que lo sustenten”. En ese sentido, el despacho de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de La Libertad, procede a resolver en segunda instancia el recurso de apelación. Por lo expuesto, corresponde a esta Gerencia ejercer la competencia sancionadora en el procedimiento administrativo sancionador seguido contra la inspeccionada mediante la emisión del presente pronunciamiento resolutorio de Segunda Instancia.

“Año de la universalización de la salud”

IV. CONSIDERANDO:

- En virtud del Principio de Observación del Debido proceso<sup>1</sup>, contemplado en el literal a) del artículo 44 de la Ley, 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.
- De acuerdo a la Ley N°27444- Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, la LPAG), norma de aplicación supletoria al caso de autos, según lo señalado en el artículo 43<sup>2</sup> de la Ley, la nulidad de los actos administrativos que incurran en alguna de las causales establecidas en el artículo 10<sup>3</sup> de la misma norma, repone el estado del procedimiento al momento en que se produjo la causal de nulidad, conforme a lo señalado en el numeral 217.2 del artículo 217 de la LPAG.
- Que, mediante la resolución apelada, el inferior en grado, multa a la inspeccionada por haber incurrido en (9) infracción grave y (4) muy grave en materia de relaciones laborales y labor inspectiva, por no acreditar la entrega de boletas de pago, no pagar la bonificación por escolaridad, no depositar el pago por movilidad, incumplimiento de pago y otorgamiento íntegro y oportuno de la remuneración, no acreditar la inscripción del seguro social en salud, no acreditar la inscripción del seguro social de pensiones, no acreditar el pago de gratificaciones truncas, no acreditar el pago de CTS truncas, no acreditar el pago de vacaciones truncas, no acreditar el registro en planillas, no acreditar el pago del seguro complementario de alto riesgo, no acreditar la entrega de implementos de protección personal y no asistir a la diligencia de comparecencia.
- De la revisión y análisis completo de la resolución apelada, claramente podemos advertir que la autoridad de primera instancia ha analizado todos los argumentos contenidos en los descargos presentado por la inspeccionada y se ha pronunciado sobre los mismos, desvirtuándolos adecuadamente, estando así conforme a ley.



<sup>1</sup> “ Artículo 44.- Principios generales del procedimiento

El procedimiento sancionador se basa en los siguientes principios:

a) Observación del debido proceso, por el que las partes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador, de manera que les permite exponer sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo debidamente fundada en hechos y derecho; (...).”

<sup>2</sup> “ Artículo 43.- Normativa aplicable

El procedimiento sancionador se encuentra regulado por las disposiciones contempladas en el presente capítulo y las que disponga el Reglamento. En lo demás no contemplado, es de aplicación la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.”

<sup>3</sup> “ Artículo 10.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.
2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el artículo 14.
3. Los actos expresos o las que resulten como consecuencia de la aprobación automática o por silencio administrativo positivo, por los que se adquiere facultades, o derechos, cuando son contrarios al ordenamiento jurídico, o cuando no se cumplen con los requisitos, documentación o tramites esenciales para su adquisición.
4. Los actos administrativos que sean constitutivos de infracción penal, o que se dicten como consecuencia de la misma

“Año de la universalización de la salud”

4.1. De las actuaciones Inspectivas:

- De acuerdo a lo prescrito por el artículo 1° de la LGIT<sup>4</sup>, las actuaciones inspectivas son las diligencias que la inspección de Trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia socio laboral y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan para garantizar el cumplimiento de las normas socio laborales.
- Sobre el particular el artículo 11° de la LGIT, contempla que las actuaciones inspectivas de investigación, se pueden iniciar bajo cualquiera de las siguientes modalidades: i) visita de inspección a los centros y lugares de trabajo, ii) requerimiento de comparecencia del sujeto inspeccionado ante el inspector actuante; y/o iii) comprobación de datos o antecedentes que obren en el sector público.
- En ese sentido, como una facultad del inspector de trabajo establecida en la Ley<sup>5</sup>, este puede exigir la presencia del sujeto inspeccionado en las oficinas públicas que se le señale, modalidad de actuación denominada comparecencia y definida en el artículo 12° del Reglamento.
- Es de apreciarse que motivo de la orden de inspección N° 021-2017-AIT-ZTPE/SPLL se genera el requerimiento de comparecencia, de este se desprende, que se notificó a la persona natural con negocio el señor Carbajal Alzamora Víctor Hugo, el inspector auxiliar de trabajo notifico válidamente al inspeccionado el requerimiento de comparecencia para el día 16 de Junio del 2017, a las 12:00 p.m., a la cual la inspeccionado no cumplió con asistir y cumplir con el requerimiento, el cual era acreditar la entrega de boletas pago, el pago de la bonificación por escolaridad, deposito del pago por movilidad, el pago oportuno íntegro y oportuno de la remuneración, acreditar la inscripción del seguro social en salud, acreditar la inscripción del seguro social de pensiones, acreditar el pago de gratificaciones truncas, acreditar el pago de CTS truncas, acreditar el pago de vacaciones truncas, acreditar el registro en plantilla, acreditar el pago del seguro complementario de alto riesgo, acreditar la entrega de implementos e protección personal .

4.2. Del Acta de Infracción:

- Conforme a lo prescrito por los artículos 16° y 47°<sup>6</sup> de la LGIT los hechos constatados por los inspectores de trabajo que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan merecen fe y se presumen ciertos, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los interesados en defensa de sus respectivos derechos e intereses.

<sup>4</sup> “Artículo 1.- Objeto y definiciones

Actuaciones inspectivas, son las diligencias que la inspección del trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia socio laboral y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan, para garantizar el cumplimiento de las normas socio laborales.”

<sup>5</sup> Artículo 5.- Facultades inspectivas: En el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores del trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para: (...) 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.

<sup>6</sup> Artículo 47.- Carácter de las Actas de Infracción: Los hechos constatados por los servidores de la Inspección del Trabajo que se formalicen en las Actas de Infracción observando los requisitos establecidos, merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los sujetos responsables, en defensa de sus respectivos derechos e intereses.



“Año de la universalización de la salud”

- En el presente caso, de la revisión del acta de infracción se advierte que ésta ha sido elaborada por el Inspector de Trabajo observando los requisitos dispuestos en el artículo 46<sup>7</sup> de la LGIT, en concordancia con el artículo 54<sup>8</sup> del RLGIT, por lo que los hechos que contiene gozan de presunción de veracidad.

#### 4.3. De la Infracción a labor inspectiva

- El literal b) del numeral 12.1 del artículo 12<sup>9</sup> del RLGIT, establece que por la comparecencia, el inspector de trabajo exige la presencia del inspeccionado en las instalaciones de la Gerencia de Trabajo, con la finalidad de facilitar la investigación de las materias sujetas a inspección. El numeral 3<sup>10</sup> del artículo 36 de la LGIT, y el numeral 46.10 del artículo 46<sup>o</sup> del RLGIT, establece que la inasistencia a una diligencia debidamente citada constituye infracción a la labor inspectiva.

- Conforme se advierte del expediente de actuaciones inspectivas, y en concordancia con lo expuesto en los considerandos de la resolución apelada, la inspeccionada estaba debidamente notificada para la comparecencia fijada para el día 16 de Junio del 2017, a las 12:00 p.m., a realizarse en las instalaciones de la Zona de Trabajo y Promoción de Empleo de San Pedro, sin embargo, no se apersonó ningún representante del inspeccionado, configurándose la infracción que se sanciona.



#### <sup>7</sup> Artículo 46.- Contenido de las Actas de Infracción

Las Actas de Infracción de la Inspección del Trabajo, reflejarán:

- Los hechos constatados por el Inspector del Trabajo que motivaron el acta.
- La calificación de la infracción que se impute, con expresión de la norma vulnerada.
- La graduación de la infracción, la propuesta de sanción y su cuantificación.
- En los supuestos de existencia de responsable solidario, se hará constar tal circunstancia, la fundamentación jurídica de dicha responsabilidad y los mismos datos exigidos para el responsable principal

#### <sup>8</sup> Artículo 54.- Contenido de las actas de infracción

El acta de infracción que se extienda debe poseer el siguiente contenido mínimo:

- Identificación del sujeto responsable, con expresión de su nombre y apellidos o razón social, domicilio y actividad económica. Idénticos datos de identificación se reflejarán para los sujetos que deban responder solidaria o subsidiariamente. En caso de obstrucción a la labor inspectiva o de empresas informales, se consignarán los datos que hayan podido constarse.
- Los medios de investigación utilizados para la constatación de los hechos en los que se fundamenta el acta.
- Los hechos comprobados por el inspector del trabajo, constitutivos de infracción.
- La infracción o infracciones que se aprecian, con especificación de los preceptos y normas que se estiman vulneradas, su calificación y tipificación legal.
- La sanción que se propone, su cuantificación y graduación, con expresión de los criterios utilizados a dichos efectos. De apreciarse la existencia de reincidencia en la comisión de una infracción, deberá consignarse dicha circunstancia con su respectivo fundamento.
- La responsabilidad que se impute a los sujetos responsables, con expresión de su fundamento fáctico y jurídico.
- La identificación del inspector o de los inspectores del trabajo que extiendan el acta de infracción con sus respectivas firmas.
- La fecha del acta y los datos correspondientes para su notificación.

#### <sup>9</sup> Artículo 12.- Actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias

12.1 En cumplimiento de las órdenes de inspección recibidas, los inspectores o equipos designados iniciarán las actuaciones de investigación mediante alguna de las siguientes modalidades:

- (...) b) Comparecencia: Exige la presencia del sujeto inspeccionado ante el inspector del trabajo, en la oficina pública que se señale, para aportar la documentación que se requiera en cada caso y/o para efectuar las aclaraciones pertinentes. El requerimiento de comparecencia se realiza conforme a lo previsto en los artículos 67 y 68 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

#### <sup>10</sup> Artículo 36.- Infracciones a la labor inspectiva

Son infracciones a la labor inspectiva las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, contrarias al deber de colaboración de los sujetos inspeccionados por los Supervisores-Inspectores, Inspectores del Trabajo o Inspectores Auxiliares, establecidas en la presente Ley y su Reglamento.

Tales infracciones pueden consistir en:

(...)

- La inasistencia a la diligencia, cuando las partes hayan sido debidamente citadas, por el Inspector del Trabajo o la Autoridad Administrativa de Trabajo y éstas no concurren.

“Año de la universalización de la salud”

- En tal sentido, como se desprende del Acta de infracción, y conforme lo ha resuelto el inferior en grado, teniendo en cuenta lo establecido por el artículo 9° de la LGIT, y el numeral 3 del artículo 36° de la misma norma, el sujeto inspeccionado incurrió en la infracción contemplada en el numeral 46.10 del artículo 46 del RLGIT al no asistir a la comparecencia programada para el día 16 de Junio de 2017 a las 12:00 p.m., siendo pasible de la sanción impuesta.
- El artículo 36° de la LGIT establece que las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, contrarias al deber de colaboración de los sujetos inspeccionados por los Inspectores de Trabajo constituyen infracción a la labor inspectiva.
- Cabe acotar que la aplicación de la Resolución Ministerial N° 254-2016-TR, que hace mención el inspeccionado, el Ministerio de Trabajo aprobó el listado de las microempresas que son fiscalizadas por los Gobiernos Regionales durante el 2017 y donde se encuentra la persona natural con negocio **CARBAJAL ALZAMORA VICTOR HUGO**, asimismo hemos consultado el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa y la persona natural con negocio, se encuentra acredita como PEQUEÑA EMPRESA desde el 24/06/2010 hasta la actualidad, siendo competencia esta Gerencia y no SUNAFIL, por lo cual se procedió a inspeccionar por la denuncia de José Vladimir Barba Ramírez, Ramón Rioja Reyes, Santos Tuesta Mendoza, Luis Roberto Mayerhoffer Matallana, Saavedra Cruzado Lucio Fernando, con la finalidad de verificar el cumplimiento de normas socio laborales,
- Este despacho, considera que los argumentos sostenidos por el inspeccionado carecen de sustento legal, así como no desvirtúa la responsabilidad incurrida. Asimismo, las inasistencias a comparecencia solo podrían tener justificación en eventos relacionados con circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor, sin embargo, debe tenerse en cuenta que para que se configuren dichos sucesos debe de existir evento extraordinario, imprevisible e irresistible, situación que no se advierte en el presente caso, pues le correspondería a la inspeccionada tomar medidas necesarias para garantizar su asistencia a las comparecencia y si el mencionado representante legal se veía impedido de asistir a la comparecencia señalada, debió haber adoptado y/o previsto las medidas del caso para cumplir con el respectivo requerimiento previniendo de esta manera cualquier eventualidad, incluso contaba con la posibilidad de poder delegar su representación, pues ha tenido conocimiento con la debida antelación. En tal sentido, éste despacho decide acoger la propuesta de multa, en lo que refiere a este extremo.



#### 4.4 De la infracción en Relaciones Laborales

- Que, los beneficios sociales son prestaciones que tienen una naturaleza jurídica de seguridad social, que brinda el empleador al trabajador, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo, es decir, son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por, o con, ocasión del trabajo de pendiente, no importando su origen ya sea legal o convencional o la naturaleza remunerativa de este, siendo lo relevante que este lo percibe en su condición de tal.

“Año de la universalización de la salud”

- Que, al respecto, debemos tener en cuenta que el artículo 23º de la Constitución Política del Perú establece: “(...) *Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador*”, concordante con lo señalado en el inciso b) del artículo 26º del mismo cuerpo legal que prescribe la irrenunciabilidad de los derechos laborales reconocidos en la constitución y la ley<sup>11</sup>.
- De manera que, debemos tener en cuenta el numeral 23.2 del artículo 23, el no entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos las boletas de pago de remuneraciones. Asimismo, el numeral 24.4 del artículo 24, el no pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley. El numeral 25.5 del artículo 25 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos, su desnaturalización, su uso fraudulento, y su uso para violar el principio de no discriminación.
- Cabe mencionar que la Seguridad Social en el Perú se fundamenta en la Constitución Política del Perú que reconocen y garantiza el derecho a la seguridad social y garantizan el libre acceso a prestaciones a cargo de entidades públicas, privadas o mixtas; siendo que en su artículo 10º *menciona que “El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida”*.
- en consecuencia, el inspeccionado incumplió con las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, como no entregar los implementos de protección personal y al no cumplir las obligaciones relativas al seguro complementario de trabajo de riesgo a favor de sus trabajadores, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.
- De la revisión y análisis completo de la resolución apelada, claramente podemos advertir que la autoridad de primera instancia ha analizado todos los argumentos contenidos en los descargos presentado por la inspeccionada y se ha pronunciado sobre los mismos, desvirtuándolos adecuadamente, estando así conforme a ley.
- Ante ello, debemos precisar que a los argumentos esgrimidos en el escrito de apelación presentada por la inspeccionada no desvirtúan de ninguna manera lo constatado y manifestado por la inspectora auxiliar de trabajo y plasmada en el acta de infracción antes mencionada, por lo que quedan desvirtuados los argumentos utilizados en el escrito de apelación presentados por la empresa infractora, no tener ningún sustento legal, así como no desvirtúa la responsabilidad incurrida, corresponde Desestimar el recurso de Apelación presentado.



<sup>11</sup> CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ.

"Artículo 26.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.

2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.

3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma".

“Año de la universalización de la salud”

## V. DE LOS CRITERIOS DE GRADUALIDAD

- De acuerdo a lo establecido en el artículo 38 de la LGIT, las sanciones a imponer por la comisión de infracciones, se gradúan atendiendo a los siguientes criterios: (i) gravedad de la falta cometida, y (ii) número de trabajadores afectados, Adicionalmente, el mismo dispositivo señala que el Reglamento establece la tabla de infracciones y sanciones, y otros criterios especiales para la graduación de las sanciones. En efecto el artículo 47° del Reglamento considera como criterios especiales a los antecedentes del sujeto infractor, el respeto a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, entre otros.
- Por todos los considerandos precedente, este Despacho encuentra que la sanción impuesta por la inferior en grado, fue elaborada conforme a ley, es decir, ha tenido en cuenta la gravedad de las faltas cometidas graves y muy grave, y el número de trabajadores afectados; en atención a ello, se procede al cálculo del monto de la sanción establecidas en la tabla de la cuantía y aplicación de las sanciones ( vigente a la fecha en que dieron los hechos materia de la alzada) en Infracción Grave en materia de relaciones laborales –el no acreditar la entrega de boletas de pago, Tipificación Legal Numeral 23.2 del artículo 23 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo; Infracción grave en materia de relaciones laborales –el no pagar la bonificación por escolaridad Tipificación Legal Numeral 24.4 del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo; Infracción grave en materia de relaciones laborales –incumplimiento de pago u otorgamiento íntegro y oportuno de la remuneración, Tipificación Legal Numeral 24.4 del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo; Infracción grave en materia de relaciones laborales –no acreditar la inscripción del seguro social en salud, Tipificación Legal Numeral 44.4 del artículo 44°B.1 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo; Infracción grave en materia de relaciones laborales – no acreditar la inscripción del seguro social en pensiones, Tipificación Legal Numeral 44.4 del artículo 44°B.1 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo; Infracción grave en materia de relaciones laborales- no acreditar el pago de gratificaciones truncas, Tipificación Legal Numeral 24.4 del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo; Infracción grave en materia de relaciones laborales –no acreditar el pago de vacaciones truncas- Tipificación Legal Numeral 24.4 del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo; Infracción muy grave en materia de relaciones laborales –no acreditar el registro en planillas, Tipificación Legal Numeral 25.5 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo; Infracción muy grave en materia de relaciones laborales – no acreditar el pago del seguro complementario de alto riesgo, Tipificación Legal Numeral 27.15 del artículo 27 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo; Infracción Grave en materia de relaciones laborales – no acreditar la entrega de implementos de protección personal ,Tipificación Legal Numeral 27.9 del artículo 27 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo; Infracción muy grave a la Labor Inspectiva – No cumplió con asistir a la comparecencia de los días 16 de junio del 2017; Tipificación Legal Numeral 46.10 del artículo 46 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo.



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



“Año de la universalización de la salud”

SE RESUELVE:

**PRIMERO:** Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la persona natural con negocio Víctor Hugo Carbajal Alzamora, con RUC N° 10157044414, en contra de la Resolución Sub Gerencial N° 00005-2019-GRLL-GGR/GRSTPE-SGIT, de fecha 28 de Enero del 2019.

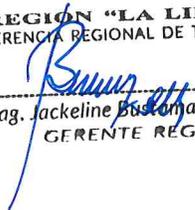
**SEGUNDO: CONFIRMAR** lo resuelto por la Sub Gerencia de Inspección de Trabajo en la Resolución antes referida que multa con la suma de **S/39,750,75 (TREINTA Y NUEVE MIL SETECIENTOS CINCUENTA CON 75/100 SOLES)**, por haber incurrido en infracciones **GRAVES** y **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales y labor inspectiva, devolviéndose los actuados de la materia a la Sub Gerencia de Inspección de Trabajo de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción de Empleo para sus efectos.



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

NOTIFIQUESE

REGION "LA LIBERTAD"  
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y P.E.

  
Mag. Jackeline Bustamante Fernández  
GERENTE REGIONAL

C.c.  
JBF/FGR

DOC : 8787486  
EXP : 4820356

