

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

RESOLUCIÓN GERENCIAL REGIONAL N° 018-2020-GR-LL-GGR/GRTPE

EXPEDIENTE SANCCIONADOR : 146-2019-PS
SUJETO RESPONSABLE : CONFECCIONES OSDI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
RUC : 20482029931
DOMICILIO PROCESAL : JR. JUNIN N°555 OFICINA 209- TRUJILLO-LA LIBERTAD

Trujillo, **10 MAR. 2020**

VISTOS: El recurso de apelación ingresado con registro N° 5519847/4650728, que obra de foja cincuenta y cuatro (54) a foja sesenta (60) de los actuados, interpuesto por la empresa **CONFECCIONES OSDI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA** contra la **Resolución Sub Gerencial N° 229-2019-GR-LL-GGR/GRSTPE-SGIT, de fecha 21 de octubre 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,

I. ANTECEDENTES

1.1.- Del procedimiento de actuaciones Inspectivas:

Mediante orden de inspección N° 675-2019-TRU, se dio inicio a las actuaciones inspectivas, al amparo del artículo 13° de la LGIT, designándose al Inspector auxiliar de trabajo Manuel Antonio Morales Henríquez, a fin de que realicen actuaciones inspectivas de investigación a la empresa **CONFECCIONES OSDI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA** (en adelante la inspeccionada), con el fin de verificar el cumplimiento de las Normas Sociolaborales.

1.2.- De la Resolución Sub Gerencial N° 229-2019-GR-LL-GGR/GRSTPE-SGIT:

En mérito al **Acta de Infracción N° 111-2019-GR-LL-GGR/GRSTPE-SGIT de fecha 26 de junio del 2019**, dio origen a la **Resolución Sub Gerencial N° 229-2019-GR-LL-GGR/GRSTPE-SGIT, de fecha 21 de octubre del 2019**, la misma que obra de foja cuarenta y ocho (48) a foja cincuenta y uno (51) de los actuados, en la que se resuelve multar a la inspeccionada con el monto de **S/ 2,259.60 (DOS MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE CON 60/100 SOLES)** por haber incurrido en infracciones en las siguientes materias; 1.- Infracciones al ordenamiento jurídico sociolaboral. No acreditar el registro de control de asistencia; Tipificación Legal Numeral 25.19 del artículo 25° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo. 2.- No acreditar la entrega del certificado de trabajo; Tipificación Legal Numeral 23.2 del artículo 23° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo. 3.- No acreditar el pago de vacaciones; Tipificación Legal Numeral 24.4 del artículo 24° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo. 4.- Infracción a la labor inspectiva; Tipificación Legal Numeral 46.7 del artículo 46° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo

1.3.- Recurso de apelación presentado por la Inspeccionada:

La apelante, mediante escrito de registro N° 5519847/4650728, de fecha 28 de noviembre del 2019 interpone recurso de apelación contra la Resolución Sub Gerencial N° 229-2019-GR-LL-GGR/GRSTPE-SGIT, de fecha 21 de octubre del 2019, señalando lo siguiente:



“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

“(…) II. FUNDAMENTACION DEL AGRAVIO

1. NATURALEZA DEL AGRAVIO:

Por la forma como se ha efectuado la apreciación valorativa de los descargos, sobre incumplimiento de obligaciones laborales, tanto por el inspector que llevo a cabo las diligencias, como por parte del señor sub gerente de inspección al expedir la resolución materia de apelación, está resuelta injusta y totalmente ilegal, ocasionando a mi representada un perjuicio jurídico, moral, social y sobre todo económico, habida cuenta que resuelve aplicar una multa ascendente a la S/ 2,259.60, por supuestas infracciones de orden socio laboral e infracción a la labor inspectiva, viéndose afectado de esta manera su patrimonio, así como se estaría vulnerando el derecho de defensa como principio y garantía de la tutela jurisdiccional, así como el derecho a un debido proceso garantizado por la constitución política del estado.

2. ERROR DE HECHO Y DE DERECHO:

2.1 Que, sin ningún criterio y por demás actuando abiertamente en contra de lo que establece la Ley N° 28806 y su reglamento decreto supremo N° 019-2006-TR, el sub-gerente sin una debida revisión de lo actuado y sin el más mínimo criterio procede a señalar que mi representada ha incurrido en infracciones de orden socio laboral e infracción a la labor inspectiva, atribuyéndome las infracciones consistentes en no acreditar la entrega de certificado de trabajo, no acreditar el registro de asistencia, no acreditar el pago de vacaciones, asimismo, la infracción a la labor inspectiva, al no cumplir con la medida de requerimiento, imponiéndome por ello una multa ascendente a la suma de S/ 2,259.60, lo que demuestra la falta de criterio con la que actúan el personal que labora en dicha entidad, así como la incapacidad para la interpretación y la aplicación de normas.

2.2. Resulta un tanto ilógico, los argumentos por medio de los cuales se impone la multa a mi representada, pues tal como observa el acta de infracción el recurrente no ha infringido, ni contravenido, ni vulnerado el artículo 23, numeral 23.2; artículo 25 numeral 25.19; artículo 24 numeral 24.4 y artículo 26 numeral 46.7, del Decreto Supremo Reglamento de la ley General de inspección de Trabajo, por el contrario, se encuentra debidamente acreditado que en las distintas comparecencias que se llevaron a cabo, se dejó debidamente establecido que se cumplió a cabalidad con el requerimiento dispuesto por el señor inspector, respecto de la ex trabajadora Miriam Chapa Santos, esto es, que no se cometió las infracciones al ordenamiento jurídico socio laboral en materia de relaciones laborales, conforme lo paso a explicar.

2.3. Es el caso señor Sub Gerente, conforme se puede observar del expediente administrativo correspondiente, el Inspector requirió a mi representada comparezca a las instalaciones de la Gerencia Regional de Trabajo, sin una mayor explicación, haciéndose presente nuestra representante legal en dicha comparecencia, en la cual se dejó constancia de la presentación de los documentos requeridos y el cumplimiento de las disposiciones, asimismo, que la ex trabajadora había abandonado el trabajo sin motivo alguno para negarse a concurrir al centro de trabajo, a pesar de los constantes requerimientos de nuestra parte, inclusive a los requerimientos del Inspector con quien se comunicó vía telefónica, lo que demuestra que no exista responsabilidad alguna de mi representada.

2.4. De la resolución que es materia de impugnación, se puede observar que una de las infracciones, que consideran habría cometido mi representante, es la tercera disposición complementaria, transitoria, derogatoria y final del decreto supremo N°



“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

001-96-TR- Reglamento de la Ley de fomento del empleo, al no haber cumplido con entregar el certificado de trabajo Miriam Chapa Santos, sin embargo, no se ha tenido en cuenta que no existe responsabilidad alguna de mi representada, sino que fue debido a la negativa de la ex trabajadora a concurrir al centro de trabajo para recoger dicho documento, pues como he manifestado, luego de abandonar el trabajo se negó a asistir al centro de trabajo a pesar de las múltiples llamadas del mismo inspector comisionado, así como el requerimiento a través de una carta notarial, para hacerle entrega del certificado de trabajo correspondiente y el pago de beneficios sociales, por lo que considera que no he vulnerado ninguna.

2.5. Resulta pertinente hacer de su conocimiento que con el criterio que se ha impuesto multa a mi representada, así como con la actitud asumida por la ex trabajadora, ni la misma Gerencia Regional de Trabajo podría cumplir con la entrega de un Certificado, ya que esta es la misma trabajadora quien se niega a asistir a recabar el documento, no es que mi representada se niegue a entregarlo, pues como constato el Inspector, la ex trabajadora abandona el trabajo sin motivo alguno para ya no regresar más.



2.6. Por otro lado, también se puede observar de la impugnada que consideran como otra de las infracciones supuestamente cometidas, es el artículo 10° y 23° del Decreto legislativo N° 713, que regulan el descanso y pago de la remuneración Vacacional, pues se señala que mi persona no ha cumplido con el descanso y pago de la remuneración vacacional de la única trabajadora Miriam Chapa Santos, por haber laborado 01 año y 09 días, criterio que se encuentra totalmente equivocado, al considerar que no hemos cometido dicha infracción, pues conforme se ha señalado en el punto anterior, la ex trabajadora hizo abandono del trabajo sin motivo alguno, para posteriormente negarse a concurrir al centro de trabajo para cobrar los beneficios sociales que pudieran corresponder, a pesar de los constantes requerimientos, inclusive por carta entregada con intervención notarial y llamado vía telefónica por parte del inspector comisionado, indicando que asistiría pero nunca lo hizo; motivo por el cual, mi representada procedió a realizar el pago correspondiente a través de consignación, demanda que fue presentada por ante el Décimo Juzgado de Paz Letrado laboral de Trujillo, Expediente N° 2728-2019, proceso en el cual se emitió la resolución número uno, de fecha 2 de julio de 2019, que en su fundamento segundo señala, "(...) cumple con presentar el original del certificado de depósito administrativo número 2019074110204, por la suma de S/. 476.80", que le fue notificada a la ex trabajadora, por medio del cual se hizo de conocimiento la consignación que se hizo de conocimiento la consignación de los beneficios sociales que le correspondían; pues es el hecho de desconocer el procedimiento de consignación y cuando se opta por este tipo de proceso, deja mucho que desear del personal que viene laborando en dicha institución, pues a manera de ilustración debo señalar que el pago por consignación es un modo de liberarse de la obligación que tiene el deudor cumpliendo con la prestación debido cuando el acreedor no quiere o se niega a recibir el pago.



2.7. Asimismo, otra de las supuestas infracciones que, supuestamente mi representada también habría cometido es el decreto supremo N°004-2006-TR, que en su artículo 1° señala "todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe tener un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignaran de manera personal el tiempo de laboral (...), artículo 2. "el registro contiene la siguiente información mínimo (...); sin tener en cuenta que, se trata de una microempresa y tenía una sola trabajadora, porque ahora ya no se tiene ninguna, asimismo, que mi representada se dedica a ofrecer la confección de artículos de vestir

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

a terceros, realizando visitas en sus domicilios, motivo por el cual la ex trabajadora se dedicaba a la venta en campo, esto es que salía a realizar venta afuera, se trata de una trabajadora que no estaba sujeta a fiscalización inmediata, resultando de aplicación el artículo 5 del TUO del Decreto Legislativo N°854, modificado por la Ley N° 27671, aprobado por Decreto Supremo N°007 - 2002 - TR - TUO de la ley de Jornada de Trabajo, y su concordancia con el inciso b) del artículo 10° del Decreto Supremo N° 008 - 97 - TR, por lo que, al ser única trabajadora no había necesidad de llevar control alguno, hecho que se le hizo conocer al inspector de trabajo en su oportunidad, como se puede ver que al no encontrarse la trabajadora sujeta a la fiscalización inmediata.

2.8. Como puede ver señor Sub Gerente, el recurrente ha cumplido a cabalidad con el ordenamiento jurídico socio laboral, pues como se puede ver de la primera disposición entre otros, se me requirió cumpla con realizar la inscripción en el régimen de seguridad social en salud y la inscripción en el régimen de seguridad social en pensiones, respecto de la trabajadora Sandra Cardoso Abanto, requerimiento que se complementó con la formación verbal que dicha inscripción debería realizarse desde la fecha anterior a la inspección, contrario al principio de irretroactividad consagrado en el artículo 34 de nuestra constitución Política, los requerimientos posteriores de inscribirse desde el 15 de febrero del 2018, ya que este principio debe entenderse en el sentido de que las situaciones y disposiciones se rigen conforme a las reglas vigentes al momento de constituirse e iniciarse el acto administrativo, en virtud de la certeza que debe imperar en el ordenamiento, de modo que los administrados pueden saber a qué atenerse en las relaciones con la administración pública caso contrario, se está dando efecto retroactivo a hechos que fueron advertidos posteriormente, que nacieron mediante el orden de inspección N°383-2018-TRU, de fecha 05 de abril de 2018, realizando la visita inspectiva con fecha 24 de abril del 2018, a horas 12:30 de la tarde, pues actuar conforme al criterio establecido por la inspectora y tomada por el sub-gerente daría cabida a situaciones jurídicamente peligrosas e insostenibles en perjuicio de los derechos de los administrados.

2.9. Por otro lado, al emitirse la resolución que es materia de una nota cuenta ni en lo más mínimo el principio de razonabilidad que se encuentra recogido en el numeral 1.4. del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General, que establece que las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para satisfacción de su cometido, es decir, que este principio garantiza que al momento de aplicar la decisión administrativa, se evalúe principalmente la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fines de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción del cometido estatal, pues en el caso que nos ocupa, el recurrente ha cumplido con cabalidad con los requerimientos de la Inspectora, por lo que considera que en lugar de poner una multa debió emitir un advertencia brindando orientación y asesoramiento técnico para el mejor cumplimiento de las normas socio laborales, lo que demuestra que lejos de realizar una investigación exhaustiva y un análisis lógico jurídico de los verdaderos hechos que sucedieron en el transcurso del procedimiento administrativo de una manera por demás abusiva y sin criterio alguno procede de imponer una multa injusta, esto es, que no se ha tomado la actitud más adecuada y conveniente, ya que el



“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

recurrente ha cumplido a cabalidad con las disposiciones socio laborales correspondientes.

2.10. Respecto a la medida de requerimiento, consideramos que mi representada tampoco ha incurrido en dicha infracción, ya que no debió emitirse requerimiento alguno, al haberse explicado los motivos de las supuestas infracciones antes señaladas, del cual tiene pleno conocimiento el inspector de trabajo, quien procedió a comunicarse por teléfono con la ex trabajadora comprometiéndose a asistir pero también fue engañado, por lo que de una manera por demás inexplicable abusando de su autoridad y sin el menor remordimiento, así como de su incapacidad para llevar adelante un proceso simple de inspección, el inspector de trabajo, emitió un informe, señalando que mi representada ha infringido normas socio laborales, sin tener en cuenta lo antes señalado, como es que la al centro de trabajo, y que sus derechos sociales fueron consignados conforme a ley.

2.11. Sancionar a mi representada por actos que en lo más mínimo a cometido, se ha vulnerado el derecho de defensa como principio y garantía de la tutela jurisdiccional, así como también el derecho a un debido proceso, contenidas en el artículo 139° incisos 3 y 14 de la constitución Política del Perú, así como contravenir los principio del procedimiento administrativo como son principio de razonabilidad del debido procedimiento y de imparcialidad establecidos en el artículo IV del Título Preliminar de la Ley 27444, considerándose inclusive como un verdadero abuso de autoridad, al demostrarse que no se ha incurrido en ningún tipo de infracción; por lo que el Superior Jerárquico procederá a REVOCARSE o declarar NULA LA RESOLUCION IMPUGNADA y por ende la multa, al incurrirse de manera incontrovertible en la causal de nulidad prescrita en el Inc.1 del artículo 10° de la Ley N° 27444”.

1.4.- Del derecho a obtener una decisión motivada y fundada en derecho

En cuanto al derecho a obtener una decisión motivada y fundada en derecho, MORON URBINA¹ señala que, consiste en el "derecho que tiene los administrados a que las decisiones de las autoridad es respecto 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 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 solo aquellos cuya importancia y congruencia con la causa, tengan relación de causalidad con el asunto y la decisión a emitirse”.

Siendo así, cabe señalar que, la instancia inferior ha valorado los documentos y alegatos expuestos por el sujeto inspeccionado en los descargos, que resultan relevantes y congruentes respecto de la infracción detectada por el inspector de trabajo.

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.

¹ MORON URBINA Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General, Décima edición, 2014, Gaceta Jurídica. págs. 71.

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

- 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 resolutivo de Segunda Instancia.

IV. CONSIDERANDO:

En virtud del Principio de Observación del Debido proceso², 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 43³ de la Ley, la nulidad de los actos administrativos que incurran en alguna de las causales establecidas en el artículo 10⁴ 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.

4.1. De las actuaciones inspectivas

- 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.

² 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; (...).”

³ 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.”

⁴ “ Artículo 10.- Causales de nulidad

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

- La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.
- 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.
- 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 trámites esenciales para su adquisición.
- 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”

- En ese sentido, como una facultad del inspector de trabajo establecida en la Ley⁵, 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.

4.2. Del Acta de Infracción:

- Conforme a lo prescrito por los artículos 16° y 47°⁶ 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.
- 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°⁷ de la LGIT, en concordancia con el artículo 54°⁸ del RLGIT, por lo que los hechos que contiene gozan de presunción de veracidad.



4.3. Sobre la infracción a las normas sociolaborales

Sobre la falta de acreditación en la entrega del certificado de trabajo:

Mediante Decreto Supremo N°001-96-TR-Tercera Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final, se establece que: “Extinguido el contrato de trabajo, el trabajador recibirá del empleador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, un certificado en el que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicio y la naturaleza de las labores desempeñadas. A solicitud del trabajador se incluirá la apreciación de su conducta o rendimiento”.



⁵ 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.

⁶ “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.”

⁷ Artículo 46.- Contenido de las Actas de Infracción

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

- a) Los hechos constatados por el Inspector del Trabajo que motivaron el acta.
- b) La calificación de la infracción que se impute, con expresión de la norma vulnerada.
- c) La graduación de la infracción, la propuesta de sanción y su cuantificación.
- d) 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

⁸ Artículo 54.- Contenido de las actas de infracción

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

- a) 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.
- b) Los medios de investigación utilizados para la constatación de los hechos en los que se fundamenta el acta.
- c) Los hechos comprobados por el inspector del trabajo, constitutivos de infracción.
- d) La infracción o infracciones que se aprecian, con especificación de los preceptos y normas que se estiman vulneradas, su calificación y tipificación legal.
- e) 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.
- f) La responsabilidad que se impute a los sujetos responsables, con expresión de su fundamento fáctico y jurídico.
- g) La identificación del inspector o de los inspectores del trabajo que extiendan el acta de infracción con sus respectivas firmas.
- h) La fecha del acta y los datos correspondientes para su notificación.

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

En ese contexto, el Reglamento, que tipifica y contiene las infracciones, establece en el numeral 23.2 de su Artículo 23, que no entregar, en los plazos y con los requisitos previstos, el certificado de trabajo, constituye una infracción leve en materia de relaciones laborales, el cual es pasible de una sanción económica

Respecto a los descargo del inspeccionado, con relación que él trabajador debía apersonarse para recibir el certificado de trabajo, se debe señalar que es obligación del empleador hacer que las obligaciones⁹ en materia laboral se concreten, utilizando los mecanismos pertinentes para ello. En este sentido, se debió realizar la entrega del certificado de trabajo¹⁰ a las 48 horas de producido el cese de la relación laboral, pero el sujeto inspeccionado, en sus descargos adjunta copia una carta notarial, adjuntando la constancia de trabajo, y siendo una infracción subsanable, debemos aplicar el Artículo 40¹¹, Las multas previstas en esta Ley se reducen en los siguientes casos: a) Al treinta por ciento (30%) de la multa originalmente propuesta o impuesta cuando se acredite la subsanación de infracciones detectadas, desde la notificación del acta de infracción y hasta antes del plazo de vencimiento para interponer el recurso de apelación. **De manera que, en este extremo la infracción leve de 0.045 UIT de S/189 Soles se reduce a S/56.70 (Cincuenta y seis con 00/70 soles)**



- **Sobre el registro de control y asistencia:**

Según el Decreto Supremo N° 004-2006-TR, en su artículo 1° *“Todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe tener un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignarán de manera personal el tiempo de labores. La obligación de registro incluye a las personas bajo modalidades formativas y los destacados al centro de trabajo por entidades de intermediación laboral”*, asimismo el inspector auxiliar de trabajo comisionado ha calificado sobre el registro de control de asistencia dentro de los alcances del numeral 25.19 del artículo 25° del Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

Asimismo dicha norma dispone también, en sus artículos 3° y 5°, que el control de asistencia puede ser llevado en soporte físico o digital, debiendo adoptar las medidas de seguridad que no permitan su adulteración, deterioro o pérdida¹², debiendo poner a disposición el mismo cuanto lo requiera la autoridad administrativa de trabajo¹³.

Cabe precisar, en primer término, que tal y como lo prescribe el artículo 3° de la LGIT, la inspección del trabajo tiene como finalidad la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, y cuyas actuaciones infectivas de investigación se desarrollan mediante visita de inspección a los centros y lugares de trabajo, mediante requerimiento de comparecencia

⁹ El artículo 24° de la Constitución Política del estado consagra: el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

¹⁰ Artículo 23.- Infracciones leves en materia de relaciones laborales

23.2 No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, copia del contrato de trabajo, 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.

¹¹ Ley N°28806

¹² “Artículo 3.- Medio para llevar el registro

El control de asistencia puede ser llevado en soporte físico o digital, adoptándose medidas de seguridad que no permitan su adulteración, deterioro o pérdida (...)”

¹³ “Artículo 5.- disposición del registro

El empleador debe poner a disposición el registro, cuando lo requieran los siguientes sujetos:

1) La autoridad administrativa de trabajo (...)”



“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

del sujeto inspeccionado ante el inspector actuante para aportar documentación y/o efectuar las aclaraciones pertinentes o mediante comprobación de datos o antecedentes que obren en el Sector Público.

Culminadas dichas actuaciones inspectiva, cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requeriría al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas, en aplicación del artículo 14° de la LGIT¹⁴.

Se concluye que el sujeto inspeccionado no acredita contar con el registro de asistencia en perjuicio de su ex trabajadora Mirian Chapa Santos, correspondiente al periodo laborado que inicio el día 02 de mayo del año 2018 hasta el día 11 de mayo del año 2019, en su descargo en la foja 13 señala textualmente **“no se ha tomado en cuenta la naturaleza de la microempresa, por tanto se debe omitir el control de asistencia”**, cabe precisar que dicho enunciado no corresponde a ley ya que en el artículo 1° del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, precisa que **“Todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe tener un registro permanente de control de asistencia (...)”**¹⁵. Este despacho, considera que los argumentos sostenidos por el inspeccionado carecen de sustento legal, esté constituye un hecho insubsanable.

Sobre la acreditación del pago de vacaciones:

De acuerdo a lo dispuesto por el numeral 22 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, toda persona tiene el derecho a la paz, a la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre y al descanso, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida.

Asimismo, el último párrafo del artículo 25° de la Constitución señala que los trabajadores tienen derecho al descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

Como se puede apreciar, el derecho a las vacaciones pagadas se encuentra reconocido a través de sendas normas de rango constitucional y legal, derecho que a su vez tiene carácter irrenunciable, puesto que el numeral 2 del artículo 26° de la Constitución Política del Perú, dispone que en la relación laboral se respeta el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.

¹⁴ Artículo 14.- Medidas inspectiva de recomendación, advertencia y requerimiento

Las medidas de recomendación y asesoramiento técnico podrán formalizarse en el documento y según el modelo oficial que en cada caso se determine. Las medidas inspectiva de advertencia y requerimiento se reflejarán por escrito en la forma y modelo oficial que se determine reglamentariamente, debiendo notificarse al sujeto inspeccionado a la finalización de las actuaciones de investigación o con posterioridad a las mismas. Cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. En particular y en materia de prevención de riesgos laborales, requerirá que se lleven a cabo las modificaciones necesarias en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. Los requerimientos que se practiquen se entienden siempre sin perjuicio de la posible extensión de acta de infracción y de la sanción que, en su caso, pueda imponerse.

¹⁵ Artículo 1.- Ámbito

Todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe tener un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignarán de manera personal el tiempo de labores. La obligación de registro incluye a las personas bajo modalidades formativas laborales y al personal que es destacado o desplazado a los centros de trabajo o de operaciones por parte de las empresas y entidades de intermediación laboral, o de las empresas contratistas o Subcontratistas. No existe obligación de llevar un registro de control de asistencia para trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes durante el día.



“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

El Decreto Legislativo N°1086, prescribe en el artículo 48° el trabajador de la micro y pequeña empresa que cumpla el record establecido en el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, Ley de consolidación de descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, tendrá derecho como mínimo, a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicio(...) y el art. 16° “La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso.” Siendo esto así, la conducta se encuentra tipificada como una infracción muy grave de las relaciones laborales, de conformidad con el artículo 25° numeral 25.6 del reglamento de la ley N° 28806, aprobado por el decreto supremo N° 019-200-TR: “El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general”.

El sujeto inspeccionado no ha acreditado el pago de compensación vacacional de la ex trabajadora Mirian Chapa Santos desde el 02.05.2018 al 10.05.2019 en el plazo legal, es por ello, que se procedió a multar. Asimismo, se verifica en los descargos del inspeccionado que, posteriormente a la denuncia de la ex trabajadora el 17/05/2019, teniendo en cuenta que laboro hasta el 10 de Mayo. Se realizó la consignación de beneficios sociales de fecha 21/06/2019 y con fecha 02/07/2019 se admite la solicitud vía procedimental del proceso no contencioso laboral (expediente N°2728-2019) y teniendo en cuenta la Resolución de Superintendencia N° 233-2017-SUNAFIL, aprueba la consignación como medio de acreditación del cumplimiento de pago a partir del momento en que se cumple el plazo procesal para que el trabajador contradiga. De manera que, se procedió a la reducción de la multa en la al treinta por ciento (30%)¹⁶ en la primera instancia.



4.4. Sobre la infracción a la labor inspectiva

El numeral 20.3 del artículo 20° del reglamento, precisa que “las medidas de requerimiento son órdenes dispuestas por la inspección del trabajo para el cumplimiento de las normas socio-laborales y de seguridad y salud en el trabajo”. Pueden consistir en ordenar al empleador, que en relación con un trabajador, siempre que se fundamente en el incumplimiento de la normatividad legal vigente, se le registre en planillas, se abonen las remuneraciones y beneficios laborales pendientes de pago, se establezca que el contrato de trabajo sujeto a modalidad es a plazo indeterminado y la continuidad del trabajador cuando corresponda, la paralización o prohibición inmediata de trabajo o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, entre otras.

Cabe precisar que las medidas de requerimiento se disponen y se ejecuten sin perjuicio de las multas que les corresponde imponer a la autoridad inspectiva a cargo del procedimiento administrativo sancionador.

Según el artículo 46° numeral 46.7° del reglamento de la ley general de inspección al trabajo aprobado por el decreto supremo N° 019-2006-TR, modificado por el decreto supremo N° 007-2017-TR, modificado por el decreto supremo N° 007-2017-TR, que señala: “son infracciones muy graves las siguientes incumplimientos: 46.7.- No cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normatividad de orden sociolaboral”.

¹⁶ Artículo 40.- Reducción de la multa y reiterancia: Las multas previstas en esta Ley se reducen en los siguientes casos: a) Al treinta por ciento (30%) de la multa originalmente propuesta o impuesta cuando se acredite la subsanación de infracciones detectadas, desde la notificación del acta de infracción y hasta antes del plazo de vencimiento para interponer el recurso de apelación.



“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

El inspeccionado falto a su deber de colaboración, al no subsanar las infracciones advertidas en la medida de requerimiento, que fue emitida el 18 de junio del 2019, para lo cual se le otorgo un plazo de cinco (05) días hábiles, posteriormente fue notificada con la debida información y/o advertencia que su incumplimiento constituiría infracción a la labor inspectiva sancionable con multa, la cual se encuentra en el reverso de la foja 26 comunicándole que al no contar con el registro de control de asistencia esta sería una infracción insubsanable. (Lo subrayado es nuestro)|

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 la falta cometida 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) prescrito en el numeral 48.1 del artículo 48 del reglamento; por lo que este Despacho es de opinión que, el sujeto inspeccionado ha incurrido en las siguientes materias; 1.- Infracciones al ordenamiento jurídico sociolaboral. No acreditar el registro de control de asistencia; Tipificación Legal Numeral 25.19 del artículo 25° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo.2.- No acreditar la entrega del certificado de trabajo; Tipificación Legal Numeral 23.2 del artículo 23° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo.3.- No acreditar el pago de vacaciones; Tipificación Legal Numeral 24.4 del artículo 24° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo.4.- Infracción a la labor inspectiva; Tipificación Legal Numeral 46.7 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;

SE RESUELVE:

PRIMERO: Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la empresa CONFECCIONES OSDI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA, con RUC N° 20482029931, en contra de la Resolución Sub Gerencial N° 229-2019-GR-LL-GGR/GRSTPE-SGIT, de fecha 21 de octubre del 2019.

SEGUNDO: SE **REVOCA EN PARTE** la Resolución Sub Gerencial N° 229-2019-GR-LL-GGR/GRSTPE-SGIT de fecha 21 de octubre del 2019, respecto del monto de la multa impuesta, disponiéndose adecuar la multa a la suma ascendente **S/ 2,127.30 (DOS MIL CIENTO VEINTE Y SIETE CON 30/100 SOLES)** en aplicación a la **reducción del 30%**, por haber incurrido en una infracción leve en relaciones laborales, devolviéndose los actuados de la



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

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

EXP

:

:

57 37512
382 0401