

Trujillo, 24 de Mayo de 2022

**RESOLUCION GERENCIAL REGIONAL N° -2022-GRLL-GGR-GRTPE**

|                    |                                                                    |
|--------------------|--------------------------------------------------------------------|
| EXPEDIENTE         | : 098-2019-PS                                                      |
| SUJETO RESPONSABLE | : INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR PARTICULAR<br>SAN EDUARDO S.R.L. |
| RUC N°             | : 20438510398                                                      |
| DOMICILIO PROCESAL | : AV. JUAN PABLO II N° 161-TRUJILLO-TRUJILLO-LA<br>LIBERTAD.       |

**VISTOS:** El recurso de apelación ingresado con registro N° 05424883/04577212, que obra de foja noventa y nueve (99) a fojas ciento siete (107) de los actuados, interpuesto por la empresa **INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR PARTICULAR SAN EDUARDO S.R.L.** contra la **Resolución Sub Gerencial N° 197-2019-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT, de fecha 28 de agosto 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° **351-2019-GRTPPELL**, se dio inicio a las actuaciones inspectivas, al amparo del artículo 13° de la LGIT, designándose al Inspector auxiliar de trabajo Chunga Martínez María Virginia, a fin de que realicen actuaciones inspectivas de investigación a la empresa **INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR PARTICULAR SAN EDUARDO S.R.L.** (en adelante la inspeccionada), con el fin de verificar el cumplimiento de las Normas en materia de seguridad social y relaciones laborales.

##### **1.2. De la Resolución Sub Gerencial N° 197-2019-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT:**

En mérito al Acta de Infracción N° 063-2019-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT de fecha 24 de abril del 2019, dio origen a la **Resolución Sub Gerencial N° 197-2019-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT, de fecha 28 de agosto del 2019**, la misma que obra de foja noventa y tres (93) a foja noventa y ocho (98) de los actuados, en la que se resuelve multar a la inspeccionada con el monto de **S/. 26 040.00 (VEINTISEIS MIL CUARENTA CON 00/100 SOLES)** por haber incurrido en **CINCO (05) infracciones en materia de relaciones laborales y labor inspectiva: 1.- Infracción LEVE** a relaciones laborales, 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; **2.- Infracción MUY GRAVE** a las relaciones laborales, no acreditar el registro de planillas a los trabajadores; Tipificación Legal Numeral 25.20 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo; **3.- Infracción MUY GRAVE** a las relaciones laborales, no acreditar la inscripción en el régimen de seguridad social en salud; Tipificación Legal Numeral 44-B 2 del artículo 44 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo; **4.- Infracción MUY GRAVE** a relaciones laborales, no acreditar la inscripción en el régimen de seguridad social en pensiones; Tipificación Legal Numeral 44.B del artículo 44 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo; **5.-Infracción MUY GRAVE** a la labor inspectiva, no cumplir con la medida de requerimiento 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° 05424883/04577212, de fecha 14 de octubre del 2019 interpone recurso de apelación contra la Resolución Sub Gerencial N° 197-2019-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT, de fecha 28 de agosto del 2019, señalando lo siguiente:

- *La resolución materia del presente recurso impugnatorio, no solo afecta el debido proceso, en su manifestación del debido procedimiento, sino que se materializa ésta afectación en la indebida motivación de la resolución.*
- *Dirección materia del presente recurso impugnatorio, no solo afecta el debido proceso, esa manifestación de del debido procedimiento, sí no, que se materializa esta afectación en la indebida motivación de la resolución administrativa.*
- *A partir de los considerandos 12 al 26, justifica las sanciones impuesta al administrado por vulneración de las siguientes obligaciones:*
  - *Obligación de entregar boletas de pago y formalidades*
  - *Obligación de registrar en la plantilla a los trabajadores*
  - *Obligación de inscripción en Seguridad Social- salud de los trabajadores*
  - *Obligación al ordenamiento jurídico socio laboral- obligación con la medida de requerimientos*
- *Sin embargo, en graduación o división de la sanción como multas, éstas no pueden superar el 1% de los ingresos netos percibidos por el administrado inspeccionado en el ejercicio fiscal anterior a la fecha de la imposición de la sanción.*
- *Constituye un error de derecho al no ponderar de manera clara el artículo 48.1 del D.S. N°019-2006-TR, Modificado por el Decreto Supremo N° 015-2017-TR, Cuyo texto citamos a continuación:*
  - *48.1 las multas impuestas a las microempresas y pequeñas empresas inscritas en el REMYPE no podrán superar, en un mismo procedimiento sancionador el 1% del total de ingresos netos que hayan percibido dentro del ejercicio fiscal anterior al de la generación de la orden de inspección*

### 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 URBINA<sup>1</sup> señala que, consiste en el "*derecho que tiene los administrados a que las decisiones de las autoridades son 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,*

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



*sino solo aquellos cuya importancia y congruencia con la causa, tengan relación de causalidad con el asunto y la decisión a emitirse".*

Adicionalmente se ha determinado en la **STC 8495-2006-PA/TC** que: *"un acto administrativo dictado al amparo de una potestad discrecional legalmente establecida resulta arbitrario cuando sólo expresa la apreciación individual de quien ejerce la competencia administrativa, o cuando el órgano administrativo, al adoptar la decisión, no motiva o expresa las razones que lo han conducido a adoptar tal decisión"*. **(subrayado nuestro)**

De modo que, es necesario no solo la determinación de la responsabilidad administrativa, si no las razones que dieron como consecuencia la sanción de la conducta infractora, valorando congruentemente los medios de prueba y/o argumentos que el inspeccionado u administrado formule en todo el procedimiento sancionador, con el fin de resaltarlos o desvirtuarlos.

## II. CUESTIONES DE DISCUSIÓN

La materia controvertida en el presente caso consiste en:

- 2.1. Establecer si los argumentos sostenidos por el recurrente contradiciendo la resolución apelada resultan amparables.
- 2.2. Determinar si las infracciones y las sanciones impuestas 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:

Que, en virtud del Principio de Observación del Debido proceso<sup>2</sup>, contemplado en el literal a) del artículo 44 del TUO de la Ley N°27444- Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, la LPAG) 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.

<sup>2</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; (...)"



Que, el artículo 220° del TUO de 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>3</sup> de la Ley, la nulidad de los actos administrativos que incurran en alguna de las causales establecidas en el artículo 10<sup>4</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.

#### 4.1. De la infracción en materia de relaciones laborales y labor inspectiva

##### De la infracción por no acreditar boletas de pago

- **El Artículo 19° del DECRETO SUPREMO N° 001-98-TR:** *“El original de la boleta será entregado al trabajador a más tardar el tercer día hábil siguiente a la fecha de pago. El duplicado de la boleta quedará en poder del empleador, el cual será firmado por el trabajador. Si el trabajador no supiera firmar, imprimirá su huella digital. Si el empleador lo considera conveniente, la firma de la boleta por el trabajador será opcional. Sin embargo, en este caso, corresponderá al empleador la carga de la prueba respecto al pago de la remuneración”. - Párrafo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 017-2001-TR del 07/06/2001, cuyo texto es el siguiente: “Si el empleador lo considera conveniente, la firma de la boleta por el trabajador será opcional. Sin embargo, en este caso, corresponderá al empleador la carga de la prueba respecto al pago de la remuneración y la entrega de la boleta de pago al trabajador”. (subrayado nuestro)*
- Es importante remarcar que, mediante **DECRETO SUPREMO N° 009-2011-TR**, Modifican el Decreto Supremo N° 001-98-TR, que establece normas reglamentarias relativas a la obligación de los empleadores de entregar boletas de pago, en su artículo 19° prescribe: *“La boleta de pago será entregada al trabajador a más tardar el tercer día hábil siguiente a la fecha de pago. El duplicado de la boleta de pago quedará en poder del empleador. En el caso que la entrega sea por medios físicos si el trabajador no supiera firmar, imprimirá su huella digital”. “Si el empleador lo considera conveniente, la firma de la boleta por el trabajador será opcional. Alternativamente y, previo acuerdo con el trabajador, la entrega de la boleta de pago podrá efectuarse a través del empleo de tecnologías de la información y comunicación, tales como, Intranet, Correo Electrónico, u otros de similar naturaleza, siempre y cuando se deje debida constancia de su emisión por parte del empleador y se garantice su efectiva recepción por parte del trabajador”. (subrayado nuestro)*

---

<sup>3</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>4</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 trámites esenciales para su adquisición.
4. Los actos administrativos que sean constitutivos de infracción penal, o que se dicten como consecuencia de la misma



- Es relevante precisar, lo establecido por el **Tribunal de Fiscalización Laboral en su Resolución N° 015-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 04 de enero de 2022** respecto a la tipificación de la infracción sobre el incumplimiento de acreditar la entrega de boleta de pago: **“6.7. (...) Si el empleador lo considera conveniente, la firma de la boleta por el trabajador será opcional. Alternativamente y, previo acuerdo con el trabajador, la entrega de la boleta de pago podrá efectuarse a través del empleo de tecnologías de la información y comunicación, tales como, Intranet, Correo Electrónico, u otros de similar naturaleza, siempre y cuando se deje debida constancia de su emisión por parte del empleador y se garantice su efectiva recepción por parte del trabajador. En ambos casos, corresponderá al empleador la carga de la prueba respecto al pago de la remuneración y la entrega de la boleta de pago al trabajador”. Y: “6.9. atendiendo al argumento de la impugnante, referido a que la firma del trabajador en la boleta de pago como constancia de entrega, es a decisión del empleador, opcional. Al respecto, se debe tomar en cuenta que conforme se describió en el numeral 6.7 de la presente resolución, el Decreto Supremo N° 001-98-TR, exige que en caso el empleador opte por no contar con la firma del trabajador. Debe existir alternativamente, un acuerdo del trabajador con el empleador, para el empleo de las tecnologías de la información y comunicación, y su entrega se materialice a través, por ejemplo, del correo electrónico.**
- Ahora bien, de los actuados se aprecia que el impugnante, no acredita a la fecha las boletas de pago con respecto de 16 trabajadores, pues de los documentales presentados en su momento, formulados en sus descargos de fecha 24 de junio del 2019, presenta documentales de otros trabajadores, más no de todos, pese a los requerimientos del inspector comisionado. Por estas consideraciones corresponde acoger en este extremo la multa.

**La obligación del sujeto inspeccionado al pago íntegro y oportuno de la remuneración y su incumplimiento como infracción en materia de relaciones laborales.**

- La **Constitución Política del Estado** preceptúa en el artículo 24 que *“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. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”.*
- El **Decreto Supremo N° 003-97-TR**, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad, en cuyo artículo 6 establece que *“Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición (...)”.*
- En ese sentido, el artículo 3 de la **Ley 27735** dispone *“Se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos (...)”*, en concordancia con el numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto Supremo N° 005-2002-TR, Normas reglamentarias de la ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas



### Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

patrias y navidad, que dispone “*Se considera remuneración regular aquella percibida mensualmente por el trabajador, en dinero o en especie (...)*”.

- Ahora bien, el primer párrafo del artículo 18 del **Decreto Supremo N° 001-98-TR** prescribe que “*El pago de la remuneración podrá ser efectuado directamente por el empleador o por intermedio de terceros siempre que en este caso permita al trabajador disponer de aquella en la oportunidad establecida, en su integridad y sin costo alguno (...)*”.
- Por lo expuesto, se advierte entonces la obligación que tiene todo empleador de realizar el pago de las remuneraciones. Por otro lado, el artículo 33° de la Ley prescribe que son infracciones en materia de relaciones laborales los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables.
- En ese contexto, el Reglamento, que tipifica y contiene las infracciones, establece en el numeral 24.4 de su Artículo 24, que no realizar el pago íntegro y oportuno de la remuneración mensual a favor de todo trabajador, constituye una infracción grave en materia de relaciones laborales, el cual es pasible de una sanción económica.

### No acreditar el registro de planillas

- De acuerdo al numeral 25.20, del artículo 25° de la RLGI: “*No registrar trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal contratado bajo modalidades formativas laborales, personal de terceros o derechohabientes en las planillas de pago o planillas electrónicas a que se refiere el Decreto Supremo N° 018-2007-TR y sus modificatorias, o no registrar trabajadores y prestadores de servicios en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, en el plazo y con los requisitos previstos, incurriéndose en una infracción por cada trabajador, pensionista, prestador de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, personal de terceros o derechohabiente. Para el cálculo de la multa a imponerse, se entiende como trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal contratado bajo modalidades formativas laborales, así como los derechohabientes*”.
- Como podrá advertirse en el presente caso, se comprueba la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, la autoridad que emitió la resolución de primera instancia realizó un análisis de los hechos y documentos presentados antes de su emisión, determinando que existía una infracción en materia de relaciones laborales con un total de 09 trabajadores afectados: Diana Elizabeth Marinos Aguilar, Guarniz Castillo Jarumy Gisela, Eladio Vásquez Lozada, Susy Gamero Morales, Otazu Reyna Patricia Magaly, Betty Foure Sandoval, Vilca Salinas Isidora, Montoya Sifuentes Lourdes, Ortiz Cáceres Eddy Javier, desde junio del 2018 a febrero del 2019, y no habiendo acreditado el inspeccionado la subsanación de dicha infracción, corresponde justificar en dicho extremo la multa impuesta por la instancia devenida en grado.





**Respecto de no acreditar la inscripción en el régimen de seguridad social en salud.**

- **Numeral 44-B.2. del Artículo 44-B.- Infracciones muy graves en materia de seguridad social:** “No efectuar el pago de todo o parte de los aportes al Sistema Privado de Pensiones efectivamente retenidos de los trabajadores afiliados en la oportunidad que corresponda”.
- El artículo 3° de la Ley N° 2790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud en concordancia con el artículo 7° del DS. N° 009-97-S. A, señala que: *“Son asegurados del Seguro Social de Salud, los afiliados regulares o potestativos y sus derechohabientes. Son afiliados regulares: - Los trabajadores activos que laboran bajo relación de dependencia o en calidad de socios de cooperativas de trabajadores. - Los pensionistas que perciben pensión de jubilación, incapacidad o de sobrevivencia. Todas las personas no comprendidas en el párrafo anterior se afilian bajo la modalidad de asegurados potestativos en el IPSS o en la Entidad Prestadora de Salud de su elección. Son derechohabientes el cónyuge o el concubino a que se refiere el Art. 326. del Código Civil, así como los hijos menores de edad o mayores incapacitados en forma total y permanente para el trabajo, siempre que no sean afiliados obligatorios. La cobertura de los hijos se inicia desde la concepción, en la atención a la madre gestante. **El Seguro Social de Salud es de carácter obligatorio para los afiliados regulares y los demás que señale la ley.** El Seguro Social de Salud está autorizado para realizar, directa o indirectamente, programas de extensión social para la atención de no asegurados de escasos recursos”.* **(Subrayado nuestro)**
- Como consta en autos y en su recurso de apelación, la inspeccionada no cumplió con acreditar la inscripción respecto de los siguientes trabajadores: SUSY GAMERO MORALES, GUARNIZ CASTILLO JARUMY, GISELA ELADIO VASQUEZ LOZADA, BETTY FOURE SANDOVAL, VILCA SALINAS ISIDORA, MONTOYA SIGFUENTES LOURDES, ORTIZ CACERES EDDY JAVIER. Siendo así y según lo esbozado líneas arriba el empleador tenía la obligación de la inscripción al seguro social de salud al inicio de la relación laboral, para el caso en concreto desde junio del 2018 casi un año antes de la emisión de la orden de inspección y con estas las actuaciones propias de la inspectora comisionada, por lo tanto corresponde confirmar en este extremo lo resuelto por la devenida en grado.

**Respecto a la obligación del administrado de acreditar la inscripción en el régimen de seguridad social en pensiones.**

- **El artículo 10° de la Constitución Política del Perú**, prescribe 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”.*; del mismo modo **El artículo 11°:** *“El Estado garantiza el libre acceso a prestaciones de salud y a pensiones, a través de entidades públicas, privadas o mixtas. Supervisa asimismo su eficaz funcionamiento”.* **Forman parte del elenco de derechos constitucionales respecto de los cuales ninguna relación laboral puede, válidamente, limitar su ejercicio, conforme lo establece el propio artículo 23° de la Constitución.** **(subrayado nuestro)**
- Asimismo, el **Tribunal Constitucional Peruano**, en los fundamentos 8 y 9 de la sentencia recaída en el **expediente N° 1473-2009-PA/TC**, recordó que: *“basándose en el artículo 10 de la Constitución, que reconoce el régimen de*



*seguridad social, el artículo 11 reconoce el derecho al acceso con libertad a las prestaciones pensionarias, en los siguientes términos “El Estado garantiza el libre acceso a prestaciones de salud y a pensiones, a través de entidades públicas, privadas o mixtas. Supervisa asimismo su eficaz funcionamiento (...)”.*

- Es menester recalcar que el **artículo 51° de la Ley N° 28015 publicada el 02 de julio del 2003 prescribe que:** *“Los trabajadores y los conductores de las Microempresas comprendidas en el presente régimen podrán afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales, siendo opción del trabajador y del conductor su incorporación o permanencia en los mismos”.* **Este sustituido por el artículo 7° del Decreto Legislativo N° 1086 con fecha 28 de junio del 2008:** *“donde sustituye los artículos 43°, 44°, 45° 49°, 50° y 51° de la ley 28015, ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa y finalmente”, donde prescribe el art. 51°:* *“Los trabajadores y conductores de las microempresas comprendidos en la presente Ley podrán afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales contemplados en el Decreto Ley N° 19990, ley que crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, y el Decreto Supremo N° 054-97-EF, Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones. Los trabajadores y conductores de la Microempresa comprendidos en la presente ley, que no se encuentren afiliados o sean beneficiarios de algún régimen provisional, podrán optar por el Sistema de Pensiones Sociales contemplado en el Título III sobre el Aseguramiento en Salud y Sistema de Pensiones Sociales de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa. Ello se aplica, asimismo, para los conductores de la Microempresa. Los trabajadores de la Pequeña Empresa deberán obligatoriamente afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales contemplados en el Decreto Ley N° 19990, ley que crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, y el Decreto Supremo N° 054-97-EF, Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones”.*
- Cabe recalcar que, mediante **Resolución N° 005-2021-SUNAFIL /TFL – Primera Sala, (TRIBUNAL DE FISCALIZACION LABORAL-PRIMERA SALA)**, en el punto 6.17. refiere que: *“Si bien es cierto, la formula disyuntiva que esta y otras regulaciones en materia previsional han empleado, ciertamente, puede motivar confusiones si, desde una lectura basada en la legislación infra constitucional, se interpreta la literalidad de la norma. Máxime, si, en el propio artículo 65° del Decreto Supremo 013-2003-PRODUCE (artículo 51° de la Ley N° 28015 sustituido por el artículo 7° del Decreto Legislativo N° 1086) comentado se observa que el legislador ha utilizado una formula distinta para referirse a la afiliación de los trabajadores de la pequeña empresa. Sin embargo, es menester invocar a los operadores a interpretar las normas del sistema jurídico conforme a los preceptos constitucionales sobre derechos fundamentales, que tienen plena eficacia en las relaciones laborales. Asimismo, el punto 6.22 de la Resolución N° 005-2021-SUNAFIL /TFL –Primera Sala, VI ANALISIS DEL RECURSO, “(...) constituye una obligación de los empleadores, que, desde el ingreso de un trabajador a laborar a un centro de trabajo, sea incorporado al Sistema de Seguridad Social de pensiones de su elección, ya sea al Sistema nacional de pensiones (SNP) o el sistema privado de pensiones (SPP). Dicha obligación comprende a todos los empleadores, incluyendo entre ellos a las micro empresas”.*





### Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

- De lo expuesto se advierte entonces la obligación que tiene el empleador de inscribir al trabajador en algún régimen de seguridad social en pensiones, éste a elección de él entre el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o el Sistema Privado de Pensiones (SPP), verificándose que a la fecha de la visita inspectiva este 26 de marzo del 2019, varios trabajadores dependientes de la inspeccionada no estaban inscritos en ningún régimen pensionario, tiempo suficiente para su inscripción teniendo que cuenta que se verifico labores desde el año 2018, como consecuencia la conducta omisiva del inspeccionado se encuentra tipificada como una infracción muy grave; aunado a ello este despacho al advertir que el inspeccionado no ha desvirtuado de modo alguno los fundamentos esgrimidos, por estas consideraciones no cabe acoger este extremo del recurso de apelación; corresponde confirmar la multa impuesta.

### Respecto de No cumplir con la medida de requerimiento

- De conformidad al tercer párrafo del **artículo 14 de la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante, la LGIT), concordante con el numeral 18.2 del artículo 18 del RLGIT<sup>5</sup>**, establecen que **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.** Dicho requerimiento se realizará a través de la medida inspectiva de requerimiento, la misma que se emitirá sin perjuicio de la posible extensión de acta de infracción y de la sanción que, en su caso, pueda imponerse.
- Asimismo, el **numeral 46.7 del artículo 46 de la RLGIT: “No cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral”.** Y **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 y siempre que se fundamente en el incumplimiento de la normatividad legal vigente: se le registre en planillas, se abonen las remuneraciones, cumpla con los beneficios laborales pendientes de pago, paralice o prohíba inmediatamente el 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 ejecutan sin perjuicio de las multas que le corresponda imponer a la Autoridad Inspectiva a cargo del procedimiento administrativo sancionador”.**
- Es relevante precisar, lo establecido por el **Tribunal de Fiscalización Laboral en su Resolución N° 0346-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 24 de setiembre del 2021, en su el punto 6.13: “(...) atendiendo a los fundamentos expuesto en los considerandos 6.1 a 6.6 de la presente resolución, la impugnante no habría incurrido en las infracciones imputadas. Asimismo,**

<sup>5</sup> Decreto Supremo N° 019-2006-TR - Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

“Artículo 18.- Medidas Inspectivas

(...) 18.2 En los casos de infracciones al ordenamiento jurídico sociolaboral, cualquiera que sea la materia a la que afecten, se 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.”



### Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

*atendiendo al hecho que no existía vínculo laboral vigente a la fecha de la medida de requerimiento, resultaba materialmente imposible dar cumplimiento a dicha medida. Por lo que, no correspondía emitir la medida inspectiva de requerimiento, habiéndose, con su emisión, vulnera el principio de legalidad<sup>6</sup>, pues fue emitida en contravención de lo previsto en el artículo 14° de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT, al no haberse acreditado fehacientemente la existencia infracción que respalde su emisión, suma al hecho que resulta materialmente imposible su cumplimiento”.*

- Las medidas de requerimiento son órdenes dispuestas por la inspección del trabajo para el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo, que se extienden al finalizar las actuaciones inspectivas y cuando se advierte la comisión de infracciones, otorgando un plazo para que el sujeto inspeccionado subsane las mismas; en el caso concreto la medida de requerimiento de fecha 11 de abril del 2019 obrante a fojas 32 del expediente inspectivo, fue recepcionada en la misma fecha por la inspeccionada; tomando conocimiento de las materias a subsanar, sin embargo pese las distintas etapas del proceso inspectivo y sancionador, con esto la notificación de la acta de infracción e imputación de cargo, el plazo para los descargos pertinentes previos a la emisión de la resolución de multa, y posteriormente la presentación de su recurso impugnatorio, a la fecha no se ha desvirtuado las multas impuestas por la instancia devenida en grado causando perjuicio sobre 16 trabajadores. Por estas consideraciones corresponde acoger en este extremo la multa impuesta.

### **Respecto a la pretensión del impugnante sobre graduación o imposición de la sanción como multas donde estas no pueden superar el 1 % de los ingresos netos percibidos por el administrado inspeccionado**

- En modo de ilustración, debemos precisar que el numeral 48.1 del artículo 48 del RLGIT, modificado por el D.S. N° 015-2017-TR, establece que: “A Las multas impuestas a las microempresas y pequeñas empresas inscritas en el REMYPE no podrán superar, en un mismo procedimiento sancionador, el 1% del total de ingresos netos que hayan percibidos dentro del ejercicio fiscal anterior al de la generación de la orden de inspección. Corresponde al sujeto inspeccionado sustentar los ingresos netos anuales del ejercicio fiscal anterior al de la generación de la orden de inspección, durante las actuaciones inspectivas ante el inspector del trabajo y/o en el marco del procedimiento sancionador, al formular los descargos respectivos”.
- Ahora, si bien el número 48.1 del reglamento en mención, establece que “Las multas (...)”. Debemos indicar que la aplicación para ello se encuentra sujeto al 2do párrafo del artículo pre citado, el cual indica que: **“Corresponde al sujeto inspeccionado sustentar los ingresos (...)”**; denotándose que la oportunidad para que el sujeto inspeccionado solicite la aplicación de este artículo se encuentra establecido en dos momentos, el de las actuaciones inspectivas- ante el inspector de trabajo- y la formulación de los descargos- ante la sub gerencia de inspección, momentos en los cuales puede ejercer su derecho de petición, debidamente sustentado con los documentos exigidos,

<sup>6</sup> TUO de la LPAG, artículo IV. 1.1. Principio de legalidad. - Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a



siendo que tal como consta en su recurso impugnatorio solo se limita hacer mención de la norma, mas no a sustentar su pretensión. Por lo tanto, no corresponde amparar la pretensión del impugnante.

## 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 grave 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 esto con base en el **DECRETO SUPREMO N° 015-2017-TR**) 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 **CINCO (05) infracciones en materia de relaciones laborales y labor inspectiva: 1.- Infracción LEVE** a relaciones laborales, 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; **2.- Infracción MUY GRAVE** a las relaciones laborales, no acreditar el registro de planillas a los trabajadores; Tipificación Legal Numeral 25.20 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo; **3.- Infracción MUY GRAVE** a las relaciones laborales, no acreditar la inscripción en el régimen de seguridad social en salud; Tipificación Legal Numeral 44-B 2 del artículo 44 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo; **4.- Infracción MUY GRAVE** a relaciones laborales, no acreditar la inscripción en el régimen de seguridad social en pensiones; Tipificación Legal Numeral 44.B del artículo 44 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo; **5.-Infracción MUY GRAVE** a la labor inspectiva, no cumplir con la medida de requerimiento 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:

**ARTICULO PRIMERO:** Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la empresa **INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR PARTICULAR SAN EDUARDO S.R.L.** con **RUC 20438510398** contra la Resolución Sub Gerencial N° 197-2019-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT, de fecha 28 de agosto del 2019.

**ARTICULO SEGUNDO: CONFÍRMESE** lo resuelto por la Sub Gerencia de Inspección de Trabajo en la Resolución antes referida que multa con la suma de **S/. 26 040.00 (VEINTISEIS MIL CUARENTA CON 00/100 SOLES)** por haber incurrido en infracción en materia de relaciones laborales y de labor inspectiva.

**ARTICULO TERCERO:** Informar a la inspeccionada que, contra el presente pronunciamiento resolutivo, procede excepcionalmente el recurso de revisión, el cual deberá ser interpuesto



**Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional**

dentro del décimo quinto día hábil posterior a su notificación, de acuerdo a lo establecido en el artículo 55° del Decreto Supremo N° 016-2017-TR<sup>7</sup>, caso contrario, vencido dicho plazo, la presente resolución HA CAUSADO ESTADO.

**ARTICULO CUARTO: NOTIFICAR** la presente resolución al sujeto inspeccionado, con real en la **AV. ESPAÑA N° 122-CERCADO (COSTADO OR) LA LIBERTAD-TRUJILLO-TRUJILLO** y/o domicilio procesal **AV. JUAN PABLO II N° 161-TRUJILLO-TRUJILLO-LA LIBERTAD**.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE**

Documento firmado digitalmente por  
**EDMUNDO CRYSTOPHER AGUILAR BUSTINZA**  
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO(e)  
GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD

---

<sup>7</sup>Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo a fin de adecuarlo a las modificaciones de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y a las disposiciones del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

**Artículo 55.- De los recursos administrativos**

Los recursos administrativos previstos en el procedimiento sancionador son los siguientes:

(...)

c) Recurso de revisión: es de carácter excepcional y se interpone ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral. Los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso se desarrollan en el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

