



# GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO(e)

Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

Trujillo, 24 de Mayo de 2022

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

**EXPEDIENTE SANCIONADOR** : 056-2021-PS  
**SUJETO RESPONSABLE** : CARBONIFERA SAN BENITO S.R.L.  
**RUC** : 20314390513  
**DOMICILIO** : AV. AMERICA NORTE N°526- URB. PAY PAY -TRUJILLO-  
LA LIBERTAD

**VISTOS:** El recurso de apelación ingresado por mesa de partes virtual del Gobierno Regional la Libertad, que obra de fojas cuarenta y seis (46) a fojas cincuenta y dos (52) de los actuados, interpuesto por la empresa CARBONIFERA SAN BENITO S.R.L., contra la Resolución Sub Gerencial N° 000009-2022-GR-LL-GGR/GRSTPE-SGIT, de fecha 01 de marzo del 2022, 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° 1014-2021-TRU, se dio inicio a las actuaciones inspectivas, al amparo del artículo 13° de la LGIT, designándose al Inspector auxiliar de trabajo José Luis Córdova Bocanegra a fin de que realicen actuaciones inspectivas de investigación a la empresa CARBONIFERA SAN BENITO S.R.L. (en adelante la inspeccionada), con el fin de verificar el cumplimiento de las Normas Sociolaborales.

### 1.2.- De la Resolución Sub Gerencial N° 000009-2022-GR-LL-GGR/GRSTPE-SGIT:

En mérito al Acta de Infracción N° 39-2021-GR-LL-GGR/GRSTPE-SGIT, de fecha 04 de noviembre del 2021, dio origen a la Resolución Sub Gerencial N° 00009-2022-GR-LL-GGR/GRSTPE-SGIT, de fecha 01 de marzo del 2022, la misma que obra de fojas treinta y cinco (35) a fojas cuarenta (40) de los actuados, en la que se resuelve multar a la inspeccionada con el monto de S/ 55,440.00 (CINCUENTA Y CINCO MIL CUATROCIENTOS CUARENTA CON 00/100 SOLES) por haber incurrido en seis (06) infracciones en las siguientes materias: 1.- No acreditar el pago de la remuneración; 2.- No acreditar el pago de la gratificación; 3.- No acreditar el pago de la CTS; 4. No acreditar el pago del goce vacacional; 5. No cumplir con enviar la documentación e información requerida y; 6. No cumplir con la medida de requerimiento.

### 1.3.- Recurso de apelación presentado por la Inspeccionada:

La apelante, mediante escrito ingresado por mesa de partes virtual del Gobierno Regional La Libertad de fecha 22 de marzo del 2022 interpone recurso de apelación contra la Resolución Sub Gerencial N° 000009-2022-GR-LL-GGR/GRSTPE-SGIT, de fecha 01 de marzo del 2022, señalando principalmente lo siguiente:

- *En la resolución impugnada y durante el trámite del proceso se ha vulnerado el derecho de la defensa de mi representada, pues nuestros descargos de fecha 13.12.2021 no fueron tomados en cuenta ni analizados en el informe final; a su vez, dichos descargos y los alegatos de fecha 24.01.2022, no han sido analizados ni existe un pronunciamiento sobre ellos en la resolución materia de impugnación.*
- *El derecho de defensa no consiste solamente en tener la oportunidad de presentar las defensas pertinentes, sino que, además, la administración las tome en cuenta*



### Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

*al resolver, analizando los planteamientos y pronunciándose específicamente sobre cada uno de ellos, lo cual no ha sucedido en el presente caso.*

- *Corresponde aclarar que, efectivamente, no logramos presentar dentro del término legal, descargos sobre la base del informe final; sin embargo, con fecha 24.01.2022, presentamos un escrito de alegatos, lo cual hicimos respaldados en el artículo 172.1 del TUO de la Ley del procedimiento administrativo general, que establece que: “Los administrados pueden en cualquier momento del procedimiento, formular alegaciones (...), los cuales serán analizados por la autoridad, al resolver”.*
- *Como se puede observar, de acuerdo con el dispositivo legal citado, los argumentos de defensa expuestos en dicho escrito de alegatos debieron ser analizados en la resolución impugnada, pero no se cumplió con esta garantía al derecho de defensa, muy por el contrario, en el numeral 5 de dicha resolución, erróneamente se considera a los alegatos como descargos presentados en forma extemporánea, señalado pues se señala textualmente que “ el sujeto inspeccionado formulo los descargos de forma extemporánea considerando que se presentó con fecha 24 de enero del 2021, cuando el acto de notificación se realizó el 12 de enero del 2022”.*
- *Sobre la vulneración del derecho a la debida motivación de las resoluciones (...) Como explicaremos en cada caso concreto, el inspector no preciso a qué periodo correspondían los informes requeridos sobre cumplimiento de pago de derechos laborales.*
- *Sobre los errores incurridos en la parte de la resolución impugnada referida a la sanción por: “Incumplimiento respecto al pago íntegro y oportuno de la remuneración” (...) Sin embargo, como ya hemos dicho en los descargos presentados el 21 de diciembre de 2021 y en los alegatos presentadas el 24 de enero de 2022; en el requerimiento de fecha 07-10-2021, reiterado el 18-10-2021, y en el acta de infracción la administración inspectiva no ha precisado a qué periodo corresponden los derechos laborales cuya información se requiere a la denunciada. Recién se señala, sin sustento alguno, un periodo en el informe final, pero sin tomar las medidas correctivas sobre el error incurrido en los requerimientos de información y acta de infracción.*
- *Sobre los errores incurridos en la parte de la resolución impugnada referida a la sanción por: “Incumplimiento respecto al otorgamiento del derecho de vacaciones” (...) Sin embargo, como ya hemos dicho en los descargos presentados el 21 de diciembre de 2021 y en los alegatos presentadas el 24 de enero de 2022; en el requerimiento de fecha 07-10-2021, reiterado el 18-10-2021, y en el acta de infracción la administración inspectiva no ha precisado a qué periodo corresponden los derechos laborales cuya información se requiere a la denunciada. Recién se señala, un periodo en el informe final, pero sin tomar las medidas correctivas sobre los errores indicados.*
- *Sobre los errores incurridos en la parte de la resolución impugnada referida a la sanción por: “Incumplimiento respecto al pago de gratificaciones legales” (...) Sin embargo, como ya hemos dicho en los descargos presentados el 21 de diciembre de 2021 y en los alegatos presentadas el 24 de enero de 2022; en el requerimiento de fecha 07-10-2021, reiterado el 18-10-2021, y en el acta de infracción la administración inspectiva no ha precisado a qué periodo corresponden los derechos laborales cuya información se requiere a la denunciada. Recién se señala un periodo en el informe final, pero sin tomar las medidas correctivas sobre el defecto denunciado respecto de los requerimientos de información y acta de infracción.*
- *Sobre los errores incurridos en la parte de la resolución impugnada referida a la sanción por: “Incumplimiento respecto al pago de compensación por tiempo de servicios” (...) Sin embargo, como ya hemos dicho en los descargos presentados el 21 de diciembre de 2021 y en los alegatos presentadas el 24 de enero de 2022; en el requerimiento de fecha 07-10-2021, reiterado el 18-10-2021, y en el acta de*



### Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

*infracción la administración inspectiva no ha precisado a qué periodo corresponden los derechos laborales cuya información se requiere a la denunciada. Recién se señala un periodo en el informe final, pero sin tomar las medidas correctivas sobre el defecto denunciado respecto de los requerimientos de información y acta de infracción.*

- *Sobre los errores incurridos en la parte de la resolución impugnada referida a la sanción porque: "No presentó información y documentación necesaria para el desarrollo de las funciones inspectivas" (...) Como hemos dicho reiteradamente, tanto en nuestros descargos iniciales y en nuestros alegatos de fecha 24 de enero de 2022, el requerimiento de 07-10-2021, reiterado el 18-10-2021, es muy genérico, no precisa a qué período corresponderían los derechos laborales por los cuales se nos requería brindar información.*
- *Sobre los errores incurridos en la parte de la resolución impugnada referida a la sanción porque: "No cumplió con la medida de requerimiento" (...) Las defensas que hemos expresado en nuestros descargos de 13 de diciembre de 2021 y alegatos de 24 de enero de 2022, tampoco han sido tomadas en cuenta en la resolución impugnada, por lo tanto, en este caso también se ha vulnerado el derecho de defensa de mi representada.*

#### 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, 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 comisionado.

## 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

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



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 proceso<sup>2</sup>, contemplado en el literal a) del artículo 44 de la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, 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.
- Que, el artículo 222° del TUO de la Ley N°27444, que modifica el Decreto Supremo N°04-2019-JUS- Ley del Procedimiento administrativo General, estable que el Recursos de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico.
- Que, el artículo 55° del Decreto Supremo N°019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo modificado por el Decreto Supremo N°016-2017-TR, (en adelante RLGIT), estable que *“los recursos administrativos previstos en el procedimiento sancionador son los siguiente: (...) b) Recurso de apelación: se interponen ante la autoridad que emitió la resolución de primera instancia a fin de que lo eleve a sus superior jerárquico, el que resolverá sobre el mismo. El recurso debe indicar los fundamentos de derecho que lo sustente. (...) El termino para l interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios, y será resultados en el plazo de (30) días hábiles, (...)”*.
- Que, mediante la resolución apelada, el inferior en grado, multa a la inspeccionada por haber incurrido en seis (06) infracciones en las siguientes materias: 1.- No acreditar el pago de la remuneración; 2.- No acreditar el pago de la gratificación; 3.- No acreditar el pago de la CTS; 4. No acreditar el pago del goce vacacional; 5. No cumplir con enviar la documentación e información requerida y; 6. No cumplir con la medida de requerimiento.

**4.1.- Del derecho de defensa y el debido proceso**

- En virtud al Principio de Observación del Debido Proceso, 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. Asimismo, en concordancia con el artículo IV de la LPAG establece que *“Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas ya obtener una decisión motivada y fundada en derecho”*. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal Civil es aplicable sólo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo. Este principio es similar al que existe en el proceso jurisdiccional,

<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; (...).”



Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

no por el hecho que la administración pública tenga el *ius imperium* tienen que estar desprotegidos los administrados, estos poseen derechos como el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. Si no se respetan dichos derechos se podría cuestionar dicho procedimiento administrativo.

- Al respecto, con relación al debido proceso en sede administrativa, el Tribunal Constitucional en la STC N° 4289-2004-AA/TC, ha expresado en los fundamentos 2 y 3 respectivamente, que *"el debido proceso, como principio constitucional, está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos (...)".*

#### 4.2.- De las actuaciones Inspectivas

- De acuerdo a lo prescrito por el artículo 1° de la LGIT<sup>3</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>4</sup>, este puede exigir la presentación de documentación necesaria para el ejercicio de sus funciones, modalidad de actuación denominada como requerimiento de información o medida de requerimiento, según se prevé en el RLGIT.

#### 4.3.- Del Acta de Infracción:

- Conforme a lo prescrito por los artículos 16° y 47°<sup>5</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.
- 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>6</sup> de la LGIT,

---

##### <sup>3</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>4</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>5</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.

##### <sup>6</sup> Artículo 46.- Contenido de las Actas de Infracción

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



en concordancia con el artículo 54<sup>o7</sup> del RLGIT, por lo que los hechos que contiene gozan de presunción de veracidad.

#### 4.4. Sobre los descargos señalados por el recurrente relacionados a las infracciones a la normatividad sociolaboral

- El artículo 1° de la LGIT señala que 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 sociolaboral y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan, para garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales.
- La resolución apelada multa a la inspeccionada por haber incurrido en: 1.- No acreditar el pago de la remuneración; 2.- No acreditar el pago de la gratificación; 3.- No acreditar el pago de la CTS; 4. No acreditar el pago del goce vacacional; 5. No cumplir con enviar la documentación o la información requerida y 6. No cumplir con la medida de requerimiento.
- Respecto a lo señalado por el recurrente en su escrito de apelación, se advierte que éste hace mención a que no se tomaron en cuenta sus alegaciones presentadas con fecha 24.01.2022, al amparo del artículo 172.1 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, que establece lo siguiente: *“Los administrados pueden en cualquier momento del procedimiento, formular alegaciones, aportar los documentos u otros elementos de juicio, los que serán analizados por la autoridad, al resolver.”*
- Al respecto, se debe mencionar que el procedimiento sancionador se tramita de acuerdo a las normas contenidas en el TUO de la Ley N° 27444, Título IV - *Del Procedimiento Trilateral, del Procedimiento Sancionador y la Actividad Administrativa de Fiscalización*, Capítulo III – *Procedimiento Sancionador*, específicamente en el artículo 255° que, entre otras cosas, señala:

**“(…) 3. Decidida la iniciación del procedimiento sancionador, la autoridad instructora del procedimiento formula la respectiva notificación de cargo al posible sancionado, la que debe contener los datos a que se refiere el numeral 3 del artículo precedente para que presente sus descargos por escrito en un plazo que no podrá ser inferior a cinco días hábiles contados a partir de la fecha de notificación. 4. Vencido dicho plazo y con el respectivo descargo o sin él, la autoridad que instruye el procedimiento realizará de oficio todas las actuaciones**

- 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

#### **7 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 del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

*necesarias para el examen de los hechos, recabando los datos e informaciones que sean relevantes para determinar, en su caso, la existencia de responsabilidad susceptible de sanción. 5. Concluida, de ser el caso, la recolección de pruebas, la autoridad instructora del procedimiento concluye determinando la existencia de una infracción y, por ende, la imposición de una sanción; o la no existencia de infracción. La autoridad instructora formula un informe final de instrucción en el que se determina, de manera motivada, las conductas que se consideren probadas constitutivas de infracción, la norma que prevé la imposición de sanción; y, la sanción propuesta o la declaración de no existencia de infracción, según corresponda. Recibido el informe final, el órgano competente para decidir la aplicación de la sanción puede disponer la realización de actuaciones complementarias, siempre que las considere indispensables para resolver el procedimiento. **El informe final de instrucción debe ser notificado al administrado para que formule sus descargos en un plazo no menor de cinco (5) días hábiles.***

- Adicionalmente, se debe precisar que el artículo 172° del TUO de la LPAG no sólo prevé que los administrados pueden presentar alegaciones en cualquier momento, sino que establece una restricción especial para el caso de los procedimientos sancionadores: “**172.2 En los procedimientos administrativos sancionadores, o en caso de actos de gravamen para el administrado, se dicta resolución sólo habiéndole otorgado un plazo perentorio no menor de cinco días para presentar sus alegatos o las correspondientes pruebas de descargo.**”
- En ese sentido, al observar la normativa vigente sobre la presentación de alegatos y/o descargos dentro del desarrollo del procedimiento sancionador, la Sub Gerencia de Inspección del Trabajo ha actuado dentro de los parámetros legales, respetando el derecho al debido procedimiento y derecho de defensa.
- El recurrente indica que en cada una de las materias infraccionadas relacionadas a la normatividad laboral, el requerimiento de fecha 07-10-2021, reiterado el 18-10-2021 y en el acta de infracción, la autoridad inspectiva no ha precisado a qué periodos corresponden los derechos laborales que solicita el inspector actuante. Adicionalmente, el recurrente precisa que recién se señala un periodo en el informe Final, pero sin tomar las medidas correctivas sobre el defecto denunciado respecto de los requerimientos de información y acta de infracción.
- Sobre el particular, se debe mencionar que el inspector actuante ha solicitado la información desde setiembre del 2016 hasta octubre del 2021, señalando textualmente lo siguiente: “*De acuerdo a las actuaciones inspectivas llevadas a cabo hasta la fecha de hoy 18/10/2021, consistentes en comprobaciones de datos, requerimiento de información y visita inspectiva, se requiere nuevamente a la empresa arriba identificada, presente la siguiente documental y/o información respecto la trabajadora María Elena Urquiaga Rodríguez, por el periodo comprendido desde setiembre de 2016 hasta la fecha.*”, tal y como consta en el folio 25 del expediente de actuaciones inspectivas; **en ese extremo, se desvirtúa totalmente lo señalado por el recurrente, pues se aprecia que el inspector actuante sí ha precisado un periodo de tiempo respecto a la acreditación de los beneficios sociales de la trabajadora María Elena Urquiaga Rodríguez, identificada con DNI N° 18115119, por lo que no se ha vulnerado su derecho de defensa en ningún momento.**

**4.5. Sobre los descargos señalados por el recurrente relacionados a las infracciones a la labor inspectiva**

- El recurrente precisa que respecto a las infracciones a la labor inspectiva, los requerimientos de información son muy genéricos, pues no precisan a qué período corresponderían los



derechos laborales por los cuales se solicita la información, afectando su derecho de defensa.

- Al respecto, se aprecia que en el folio 15 del expediente de actuaciones inspectivas, el inspector comisionado emitió la constancia de actuaciones inspectivas de investigación, de fecha 07 de octubre del 2021, precisando el periodo de la información requerida, precisando textualmente lo siguiente:  
“(…)- La documentación requerida se refiere al periodo: SETIEMBRE 2016 A LA FECHA - Documentación requerida se refiere a la trabajadora: María lena Urquiaga Rodríguez (...); **por tanto, es falso que no se haya indicado el periodo de la información solicitada, garantizándose el derecho a la defensa del recurrente.**
- Adicionalmente, el recurrente plantea que no se le ha tomado en cuenta los descargos ni los alegatos presentados; sin embargo, como se ha desarrollado previamente, los alegatos y/o descargos en el desarrollo del procedimiento sancionador, merecen un tratamiento especial a la luz del numeral 172.2, del artículo 172° del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General: “172.2 En los procedimientos administrativos sancionadores, o en caso de actos de gravamen para el administrado, se dicta resolución sólo habiéndole otorgado un plazo perentorio no menor de cinco días para presentar sus alegatos o las correspondientes pruebas de descargo.”, artículo 255° del mismo cuerpo normativo y demás normas pertinentes contenidas en la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento, regulado a través del D.S. N° 019-2006-TR. De este modo, el recurrente ha vulnerado el artículo 5° de la LGIT: *En el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores de trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para: (...) 5.3 Requerir al sujeto responsable para que, en un plazo determinado, adopte medidas en orden al cumplimiento de la normativa del orden sociolaboral, incluso con su justificación ante el inspector que ha realizado el requerimiento. (...), al no cumplir con la medida de requerimiento emitida por el inspector comisionado.*
- En conclusión, se aprecia que la Sub Gerencia de Inspección del Trabajo ha actuado conforme a las normas que regulan el procedimiento administrativo general, el procedimiento sancionador y ha respetado el debido procedimiento, garantizando el derecho a la defensa del administrado, quien tuvo la oportunidad de presentar los descargos y/o alegatos pertinentes dentro de un plazo establecido, por tratarse de un procedimiento sancionador que *“presenta caracteres inherentes a su propia naturaleza.”*<sup>8</sup>

## 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

<sup>8</sup> Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. “Guía práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador”, pág. 35. Segunda Edición. Lima, 2017





## GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO(e)

Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

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 (seis (6) infracciones en las siguientes materias: 1.- No acreditar el pago de la remuneración; 2.- No acreditar el pago de la gratificación; 3.- No acreditar el pago de la CTS; 4. No acreditar el pago del goce vacacional; 5. No cumplir con enviar la documentación e información requerida y; 6. No cumplir con la medida de requerimiento.

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 **CARBONIFERA SAN BENITO S.R.L.**, con RUC N° 20314390513, en contra de la Resolución Sub Gerencial N° 000009-2022-GR-LL-GGR/GRSTPE-SGIT, de fecha 01 de marzo del 2022, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**ARTICULO SEGUNDO: CONFIRMAR** la Resolución Sub Gerencial N° 000009-2022-GR-LL-GGR/GRSTPE-SGIT, de fecha 01 de marzo del 2022, **mediante la cual se** impone al sujeto inspeccionado una multa ascendente a la suma de S/ 55,440.00 (CINCUENTA Y CINCO MIL CUATROCIENTOS CUARENTA CON 00/100 SOLES).

**ARTICULO TERCERO:** Informar a la inspeccionada que, contra el presente pronunciamiento resolutivo, procede excepcionalmente el recurso de revisión, el cual deberá ser interpuesto 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>9</sup>, caso contrario, vencido dicho plazo, la presente resolución CAUSARÁ ESTADO.

### 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>9</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.

